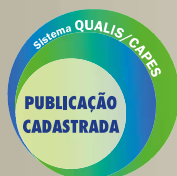




PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

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

**Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência**



**n. 65
2024**

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. 65 p. 1 - 342 jul./dez. 2024

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, 901 - 5º 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 2040

Catálogo na Fonte elaborada por
Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região
Emmanuela 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. 65, jul./dez. 2024

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 Roberto Nobrega de Almeida Filho

Assessora da Escola Judicial: Denise Pereira Toniolo

Colaboradoras e colaboradores desta edição:

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Jonathan Mazzoni Busato

Elizabeth de Oliveira Rei

Caio José de Lacerda Ramos (estagiário)

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

Transcrições para o inglês:
Sílvia Regina Guerino

SUMÁRIO

EDITORIAL

SEÇÃO ESPECIAL

CONVERSANDO SOBRE PRECEDENTES E A JUSTIÇA DO TRABALHO 25
SILVA, Luiz José Dezena da

ARTIGOS

Doutrina Nacional

RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO STF: diagnóstico, relação
com a Justiça do Trabalho e cooperação 45
SILVA, Homero Batista Mateus da; DOURADO, Aline

O PROBLEMA DO SINDICATO ÚNICO NO BRASIL 75
PINTO, Almir Pazzianotto

A CONCILIAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA JUDICIÁRIA 85
RICHA, Morgana de Almeida

DECRETO LEGISLATIVO E A PROMESSA DE DISCIPLINA
DOS EFEITOS JURÍDICOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE
PERDERAM SUA EFICÁCIA POR DECURSO DE PRAZO 103
GUIMARÃES, Luís Gustavo Faria; RODRIGUES, Nina Nobrega Martins

O SINDICALISMO CORPORATIVO BRASILEIRO EM UMA
PERSPECTIVA DE JOHN D. FRENCH, FLORESTAN FERNANDES E
RAYMUNDO FAORO 115
CAMPOS, Flavio Nunes

NEW JERSEY WORKERS' COMPENSATION CLAIMS: a justiça
trabalhista acidentária do Estado de Nova Jersey 147
DEI SANTI, Larissa; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos

A (IN)EFICÁCIA DA PROVA OBTIDA POR FOTOGRAFIAS
DIGITAIS E SUA VALIDADE JUDICIAL 173
SILVA, Mikchaell Bastos Policarpo da

JURISDIÇÃO DIGITAL PANDÊMICA (2020-2021) E A TEMÁTICA DO CANSAÇO: evidências da magistratura trabalhista paulista183
PEREIRA, Antônio Nunes; LEME, Renata Salgado

ANÁLISE DOGMÁTICA EM RELAÇÃO À BASE DE CÁLCULO DAS COTAS PARA PCD 201
NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso

Doutrina Internacional

PLATAFORMAS DIGITAIS, QUALIFICAÇÃO DO CONTRATO E SUBSTITUIÇÃO DE ESTAFETAS: a “bala de prata”? 239
AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho

Trabalhos do Meio Científico

O PROBLEMA DA QUALIDADE DAS PERÍCIAS PSICOLÓGICAS FEITAS PELOS MÉDICOS NA VISÃO DOS JUÍZES DO TRABALHO 263
AMBROSIO, Graziella

JURISPRUDÊNCIA

Ementário 283
Súmulas 315

ATOS NORMATIVOS

Atos normativos 319

ÍNDICE

Índice do Ementário 325
Índice Onomástico..... 333

Normas para submissão e publicação..... 339

Norms for submission and publication 341

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 Adamantina 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 - UNIFEQB
Biblioteca da Faculdade de Direito e Administração de Barretos
Biblioteca da Faculdade de Direito Padre Anchieta de Jundiá
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

Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

China

Centro de Formação Jurídica e Judiciária de Macau

Espanha

Facultad 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 Amalício

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 Autónoma de Lisboa Luís de Camões

Ministério da Educação - Lisboa

Ordem dos Advogados - Lisboa

Uruguai

Facultad de Derecho de la Universidad de Montevideo

Universidad de la República - Facultad de Derecho - Montevideo

**ESCOLA JUDICIAL
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Des. Carlos Alberto Bosco - Diretor
Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo - Vice-diretor

CONSELHO EDITORIAL

Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho - Editor-chefe

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann

Des. Eder Sivers

Des. Edison dos Santos Pelegrini

Des. Marcelo Magalhães Rufino

Juíza Olga Regiane Pilegis

Juiz André Augusto Ulpiano Rizzardo

Exterior

Argentina

Juiz Mauricio César Arese - Universidad de Córdoba

Espanha

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

Membros do TRT da 15ª Região

Des. Fabio Grasselli

Des. João Alberto Alves Machado

Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho

Des. Carlos Alberto Bosco

Des. João Batista Martins César

Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo

Des. Fábio Allegretti Cooper

Juíza Olga Regiane Pilegis

Juiz Marco Antônio de Souza Branco

Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Juiz Flávio Landi

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	Samuel Hugo Lima
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO	José Otávio de Souza Ferreira
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL	João Alberto Alves Machado
CORREGEDORA REGIONAL	Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
VICE-CORREGEDOR REGIONAL	Manoel Carlos Toledo Filho
OUVIDORA	Antonia Regina Tancini Pestana
VICE-OUVIDOR	Edmundo Fraga Lopes

DESEMBARGADORAS E DESEMBARGADORES DO TRABALHO

(em 3.7.2024)

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

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Samuel Hugo Lima (Presidente)
Des. Luiz Roberto Nunes
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. Fabio Grasselli
Des. Erodite Ribeiro dos Santos
Des. Thelma Helena Monteiro
de Toledo Vieira
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino
de Souza
Des. João Alberto Alves Machado
Des. José Otávio de Souza Ferreira
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
Des. Eleonora Bordini Coca
Des. Edison dos Santos Pelegrini
Des. Wilton Borba Canicoba
Des. Renan Ravel Rodrigues Fagundes
Des. Larissa Carotta Martins da Silva
Scarabelim
Des. Orlando Amâncio Taveira
Des. Hélio Grasselli
Des. Adriene Sidnei de Moura David

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Samuel Hugo Lima (Presidente)
Des. João Alberto Alves Machado
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Tereza Aparecida Asta
Gemignani
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. Eder Sivers
Des. João Batista Martins César

Des. Wilton Borba Canicoba
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. Gisela Rodrigues Magalhães
de Araujo e Moraes (Presidente)
Des. Luiz Roberto Nunes
Des. Ana Amarylis Vivacqua
de Oliveira Gulla
Des. Erodite Ribeiro dos Santos
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Thelma Helena Monteiro
de Toledo Vieira
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

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Luciane Storer (Presidente)
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. José Otávio de Souza Ferreira
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

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Edmundo Fraga Lopes
(Presidente)
Des. José Pedro de Camargo
Rodrigues de Souza
Des. Susana Graciela Santiso
Des. Fabio Grasselli
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
[vaga]

1ª TURMA

Primeira Câmara

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

Segunda Câmara

Des. Wilton Borba Canicoba
(Presidente da 2ª Câmara)
Des. Susana Graciela Santiso

Des. José Otávio de Souza Ferreira
Des. Larissa Carotta Martins da Silva
Scarabelim
Des. Hélio Grasselli

2ª TURMA

Terceira Câmara

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

Quarta Câmara

Des. Eleonora Bordini Coca
(Presidente da Turma e da 4ª Câmara)
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino
de Souza
Des. Luciane Storer

3ª TURMA

Quinta Câmara

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
(Presidente da Turma e da 5ª Câmara)
Des. Gisela Rodrigues Magalhães
de Araujo e Moraes
Des. Samuel Hugo Lima
Des. Adriene Sidnei de Moura David
[vaga]

Sexta Câmara

Des. Renato Henry Sant'Anna
(Presidente Regimental 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. Roberto Nobrega de Almeida
Filho
(Presidente da Turma e da 7ª Câmara)
Des. Eder Sivers
Des. Carlos Alberto Bosco
Des. Andrea Guelfi Cunha
Des. Marcelo Magalhães Rufino

Oitava Câmara

Des. Erodite Ribeiro dos Santos
(Presidente da 8ª Câmara)
Des. Luiz Roberto Nunes
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. Keila Nogueira Silva
Des. Mari Angela Pelegrini

5ª TURMA

Nona Câmara

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

Décima Câmara

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

6ª TURMA

Décima Primeira Câmara

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

JUÍZAS E JUÍZES TITULARES DE VARA DO TRABALHO

(em 3.7.2024)

Nome	Vara do Trabalho	Nome	Vara do Trabalho
Margarete A. Gulmaneli Solcia	2ª Catanduva	Ana Paula Alvarenga Martins	1ª Americana
Antonia Sant'Ana	3ª São José dos Campos	Evandro Eduardo Maglio	Mococa
Scynthia Maria Sisti Tristão	Tanabi	Júlio César Trevisan Rodrigues	4ª São José do Rio Preto
Cinthia Maria da Fonseca Espada	Garça	Alexandre Garcia Muller	1ª Marília
Carlos Eduardo Oliveira Dias	1ª Campinas	Arilda Cristiane S. de P. Calixto	Cravinhos
Regiane Cecília Lizi	Pederneiras	Cássia Regina Ramos Fernandes	5ª São José dos Campos
Claudia Cunha Marchetti	2ª Paulínia	Júlio César Marin do Carmo	2ª Lençóis Paulista
Olga Regiane Pilegis	4ª Jundiá	Denise Ferreira Bartolomucci	2ª São José dos Campos
Jorge Antonio dos Santos Cota	Itatiba	Andreia de Oliveira	2ª Taubaté
Oséas Pereira Lopes Junior	1ª Paulínia	Alzeni A. de Oliveira Furlan	Indaiatuba
Ronaldo Oliveira Siandela	Piedade	Alessandro Tristão	Fernandópolis
Levi Rosa Tomé	Itu	Sandro Valério Bodo	2ª Bauru
Marco Antônio de Souza Branco	1ª Assis	Nelma P. G. Sant'Anna Ferreira	1ª Presidente Prudente
Luis Fernando Lupato	Ubatuba	Marcus M. Barberino Mendes	São Roque
Wellington César Paterlini	2ª Sertãozinho	Gislene Aparecida Sanches	4ª São José dos Campos
André da Cruz e Souza Wenzel	Aparecida	Adhemar Prisco da Cunha Neto	1ª Jacareí
Sérgio Milito Barêa	Taquaritinga	Tânia Aparecida Claro	Guaratinguetá
Marcelo Carlos Ferreira	Salto	Pedro Edmilson Pilon	São José do Rio Pardo
Wagner Ramos de Quadros	1ª Catanduva	Valdir Rinaldi Silva	4ª Sorocaba
André Augusto Ulpiano Rizzardo	12ª Campinas	Isabela Tófano de C. Leite Pereira	8ª Campinas
Roberta Jacopetti Bonemer	3ª Ribeirão Preto	Renato da Fonseca Janon	Batatais
Robson Adilson de Moraes	5ª Campinas	Marcia Cristina Sampaio Mendes	5ª Ribeirão Preto
Dora Rossi Góes Sanches	2ª Jacareí	Kathleen Mecchi Zarins Stamato	1ª Jundiá
José Antônio R. de Oliveira Silva	6ª Ribeirão Preto	Andréia Alves de Oliveira Gomide	1ª Franca
Flávio Landi	Atibaia	José Antônio Gomes de Oliveira	1ª São José do Rio Preto
Marina de Siqueira F. Zerbinatti	3ª Campinas	Valéria Cândido Peres	Caragatatuba
Marco Antonio Macedo André	Andradina	Daniela R. R. Ferreira Borges	Olimpia
Firmino Alves Lima	1ª Piracicaba	Alan Cezar Runho	Matão
Eliana dos Santos Alves Nogueira	2ª Franca	Eucymara Maciel Oliveto Ruiz	Adamantina
Guilherme Guimarães Feliciano	1ª Taubaté	Fernanda C. de Moraes Fonseca	Itapira
Renata dos Reis D'Avilla Calil	Capivari	Daniela Macia Ferraz Giannini	4ª Campinas
Juliana Benatti	11ª Campinas	Marcelo Bueno Pallone	Campo Limpo Paulista
Luciana Mares Nasr	Amparo	Renato Cesar Trevisani	Ituverava
Ana Cláudia P. Ferreira de Lima	1ª Bauru	Henrique Macedo Hinz	Santa Bárbara D'Oeste
Alexandre Vieira dos Anjos	Cajuru	Wilson Candido da Silva	Lorena
Marcelo Schmidt Simões	Itapeva	Decio U. Matoso Rodovalho	Sumaré
Fernanda Cavalcanti V. Gaetano	Bebedouro	Azael Moura Junior	Bragança Paulista
Mauro César Luna Rossi	Capão Bonito	Cleber Antonio Grava Pinto	Penápolis
José Guido Teixeira Júnior	Itararé	Rosana Alves	Porto Ferreira
Cristiane Montenegro Rondelli	7ª Campinas	Ana Paula Silva Campos Miskulin	José Bonifácio
André Luiz Alves	1ª Lençóis Paulista	Rodarte Ribeiro	3ª São José do Rio Preto
Leandra da Silva Guimarães	9ª Campinas	Maurício de Almeida	2ª Jaú
Patrícia Glugovskis P. Martins	Mogi Mirim	Ana Lucia Cogo Casari C. Ferreira	1ª Araraquara
Lúcia Zimmermann	6ª Campinas	Alexandre Alliprandino Medeiros	São Joaquim da Barra
Lúis Rodrigo Fernandes Braga	10ª Campinas	João Baptista Cilli Filho	1ª Sertãozinho
Laura Bittencourt F. Rodrigues	2ª Americana	Rodrigo Penha Machado	Orlândia
Adriana Fonseca Perin	2ª São José do Rio Preto	Marcelo Siqueira de Oliveira	3ª Bauru

Nome	Vara do Trabalho	Nome	Vara do Trabalho
Candy Florencio Thomé	1ª São José dos Campos	Ricardo Luis Valentini	1ª Ribeirão Preto
Sandra Maria Zironi	Votuporanga	Thiago Henrique Ament	1ª Limeira
Conceição A. R. de Petribú Faria	Jales	Marcos Roberto Wolfgang	Birigui
Cecy Yara Tricca de Oliveira	3ª Sorocaba	Sidney Xavier Rovida	Teodoro Sampaio
Lucineide Almeida de L. Marques	1ª Jaú	Mauricio Matsushima Teixeira	São João da Boa vista
Elen Zoraide Módolo Jucá	Lins	Carlos Alberto Frigieri	3ª Araraquara
Teresa Cristina Pedrasi	Itapetininga	Camila Ceroni Scarabelli	2ª Campinas
Manoel Luiz Costa Penido	Caçapava	Fabio Natali Costa	2ª Jaboticabal
Paulo B. C. de Almeida Prado Bauer	4ª Bauru	Ana Flávia de M. Garcia Cuesta	2ª São Carlos
Flavio Henrique Garcia Coelho	2ª Marília	Amanda Barbosa	4ª Ribeirão Preto
Suzeline Longhi Nunes de Oliveira	2ª Araçatuba	Paulo Eduardo Belloti	1ª Sorocaba
Andréa Maria Pfrimer Falcão	1ª Jaboticabal	Cláudio Issao Yonemoto	Dracena
Débora Wust de Prouença	São Sebastião	Denise Santos Sales de Lima	2ª Ribeirão Preto
Vinicius Magalhães Casagrande	Itanhaém	Mauricio Bearzotti de Souza	2ª Assis
Clóvis Victório Júnior	1ª Araçatuba	Mauro César Moreli	Itápolis
Fernando L. U. Martins dos Santos	1ª São Carlos	Sérgio Polastro Ribeiro	Tupã
Priscila de Freitas Cassiano Nunes	Cruzeiro	Newton Cunha de Sena	3ª Jundiáí
José Antonio Dosualdo	Hortolândia	Patrícia Maeda	2ª Jundiáí
Maria Flávia de Oliveira Fagundes	Araras	Aparecido Batista de Oliveira	Ourinhos
André Luiz T. de Castro Pereira	Pirassununga	Leticia Gouveia Antonioli	Tatuí
Rogério Princivalli da Costa Campos	Pindamonhangaba	Érica Escarassatte	3ª Piracicaba
Ana Maria Eduardo da Silva	2ª Sorocaba	André Luiz Menezes A. Sette	Avaré
Regina Rodrigues Urbano	Leme	Rodrigo Adelio A. Linares	Registro
João Batista de Abreu	Mogi Guaçu	Milena Casacio F. Beraldo	Botucatu
Antonio Carlos C. de Oliveira	3ª Araçatuba	Ronaldo Capelari	2ª Araraquara
Carlos Eduardo Vianna Mendes	2ª Piracicaba	Artur Ribeiro Gudwin	Rio Claro
Diovana Bethania O. I. Fabreti	Tietê	Polyanna Sampaio C. S. Santos	Santa Cruz do Rio Pardo
Solange Denise Belchior Santaella	2ª Limeira	Rosana Nubiato Leão	Barretos
Mércio Hideyoshi Sato	Presidente Venceslau	[vaga]	2ª Presidente Prudente
Wellington Amadeu	5ª Jundiáí		

JUÍZAS E JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

(em 3.7.2024)

<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>	<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>
Sidney Pontes Braga	São José do Rio Preto	Luciene Pereira Scandiuci Ridolfo	Campinas
Alexandre Chedid Rossi	Sorocaba	Alessandra R. Trevisan Lambert	Campinas
João Dionísio Viveiros Teixeira	Campinas	Breno Ortiz Tavares Costa	Bauru
Marco Antonio F. de Rezende	São José dos Campos	Cláudia Bueno Rocha Chiuzuli	Ribeirão Preto
Cristiane Kawanaka de Pontes	Campinas	Danielle Guerra Florentino Lopes	São José dos Campos
Christina Feuerharmel Vellozo	Campinas	Erika Ferrari Zanella	Campinas
Salete Yoshie Honma Barreira	Campinas	Luciane Cristina Muraro de Freitas	Campinas
Roberto dos Santos Soares	São José dos Campos	Pablo Souza Rocha	Campinas
Tony Everson Simão Carmona	Sorocaba	Karine Vaz de M. Mattos Abreu	Campinas
Paulo Henrique C. Martinez	Ribeirão Preto	Reginaldo L. Pierrotti Junior	São José dos Campos
Eduardo Souza Braga	Ribeirão Preto	Daniele Comin Martins	Bauru
Camila Moura de Carvalho	Campinas	Gustavo Triandafelides Balthazar	Campinas
Alexandre Klimas	São José dos Campos	Anderson Relva Rosa	Ribeirão Preto
Siumara Junqueira de Oliveira	São José dos Campos	Régis Antônio Bersanin Nieddu	Presidente Prudente
Maria Teresa de Oliveira Santos	Ribeirão Preto	Bárbara Baldani Fernandes Nunes	Presidente Prudente
Arthur Albertin Neto	Araçatuba	Rosilene da Silva Nascimento	Ribeirão Preto
Marcelo Chaim Chohfi	Campinas	Karine da Justa Teixeira Rocha	Campinas
Edson da Silva Junior	Bauru	Adriel Pontes de Oliveira	Ribeirão Preto
Renato Ferreira Franco	São José do Rio Preto	Mônica Rodrigues Carvalho	Ribeirão Preto
Mariângela Fonseca	Bauru	Vinícius de Miranda Taveira	Campinas
Luciano Brisola	Sorocaba	Camila Ximenes Coimbra	Campinas
Rogério José Perrud	Presidente Prudente	Renato Clemente Pereira	Bauru
Josué Cecato	São José dos Campos	Veranici Aparecida Ferreira	Campinas
Rafael Marques de Setta	Bauru	Leandro Renato Catelan Encinas	São José do Rio Preto
Luís Augusto Fortuna	Ribeirão Preto	Karina Suemi Kashima	Ribeirão Preto
Ricardo Luís da Silva	Sorocaba	Carolina Sferra Croffi Heinemann	Campinas
Estefânia Kelly Reami Fernandes	Campinas	Renata Carolina Carbone Stamponi	Bauru
Marcelo Luís de Souza Ferreira	Campinas	José Augusto de A. P. F. de Castilho	Bauru
Andréia N. Rossilho de Lima	Presidente Prudente	Bruna Müller Stravinski	Campinas
Ana Missiato de Barros Pimentel	Campinas	Gustavo Zabeu Vasen	Campinas
Luís Furian Zorzetto	Campinas	Adriane da Silva Martins	Sorocaba
Patricia Juliana Marchi Alves	Campinas	Christophe Gomes de Oliveira	São José do Rio Preto
Cristiane Souza de Castro Toledo	Campinas	Amanda Sarmiento Gakiya Walraven	Ribeirão Preto
Luiz Roberto L. dos Santos Filho	Ribeirão Preto	Renata Mendes C. de Castro Pereira	Campinas
Lays Cristina de Cunto	Campinas	Cauê Brambilla da Silva	São José do Rio Preto
Vanessa Cristina Pereira Salomão	Campinas	Ana Paula Sartorelli Brancaccio	Sorocaba
Maria Lucia Ribeiro Morando	São José dos Campos	Paula Rodrigues de Araujo Lenza	Ribeirão Preto
Caio Rodrigues Martins Passos	Campinas	Rafael de Almeida Martins	Campinas
Roberta Confetti Gatsios Amstalden	Ribeirão Preto	Fábio Camera Capone	Campinas
Fernanda Amabile M. de S. Gomes	São José do Rio Preto	César Reinaldo Offa Basile	Ribeirão Preto
Natália Scassiotta Neves	Campinas	Lady Ane de Paula S. Della Rocca	Campinas
Francieli Pissoli Mendonça	Ribeirão Preto	Gustavo Naves Guimarães	Sorocaba
Zilah Ramires Ferreira	Bauru	Fred Morales Lima	Ribeirão Preto
Andressa Venturi da C. Weber	Ribeirão Preto	Rodrigo de Mattos Takayassu	Ribeirão Preto
Elias Terukiyo Kubo	São José dos Campos	Fernanda Frare Ribeiro	Campinas
Sofia Lima Dutra	Campinas	Mariana Cavarra Bortolon Varejão	Campinas
Gothardo R. B. Van Buggenhout	São José dos Campos	Carolina Popoff Ferreira da Costa	Sorocaba

<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>	<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>
Michele do Amaral	Campinas	Lucas Falasqui Cordeiro	Campinas
Marcel de Avila Soares Marques	São José do Rio Preto	Sandro Matucci	Sorocaba
Pedro Henrique B. S. de Oliveira	Ribeirão Preto	Bruno Furtado Silveira	Campinas
Mouzart Luis Silva Brenes	Presidente Prudente	Thiago Nogueira Paz	Ribeirão Preto
Eduardo Costa Gonzales	Araçatuba	Luiza Helena Roson	São José dos Campos
Erika de Franceschi	Campinas	Bianca Cabral Doricci	Ribeirão Preto
Érika Rodrigues Pedreus Morete	Bauru	Adélia Weber L. Almeida Faria	Ribeirão Preto
José Rodrigues da Silva Neto	São José do Rio Preto	Fábio César Vicentini	Ribeirão Preto
Letícia Helena Juiz de Souza	Ribeirão Preto	Angela Naira Belinski	São José do Rio Preto
Rodrigo Fernando Sanitá	São José do Rio Preto	Cléa Ribeiro	São José dos Campos
Edma Alves Moreira	Bauru	Alexandre Silva de Lorenzi Dinon	São José dos Campos
Otávio Lucas de Araújo Rangel	São José dos Campos	Priscila Gil de Souza Murad	São José do Rio Preto
Márcio Cavalcanti Camelo	Ribeirão Preto	Samanta Iansen Falleiros	São José do Rio Preto
Virgílio de Paula Bassanelli	São José do Rio Preto	Aluísio Teodoro Falleiros	São José do Rio Preto
Eduardo Alexandre da Silva	Campinas	Fernando Rodrigues Carvalho	São José do Rio Preto
Taisa Magalhães de O. S. Mendes	Campinas	Walkiria Aparecida Ribeiro	Campinas
Flavia Farias de Arruda Corseuil	Campinas	Larissa Rabello S. Tavares Costa	Bauru
Bruno da Costa Rodrigues	São José dos Campos	Afrânio Roberto P. Alves Seixas	Sorocaba
Francina Nunes da Costa	São José dos Campos	Elaine Pereira da Silva	Sorocaba
Vilson Antonio Previde	Campinas	José Aguiar Linhares Lima Neto	Campinas
Paula Araújo Oliveira Levy	Campinas	Gabriel Borasque de Paula	São José dos Campos
Daniel Rezende Faria	Ribeirão Preto	Cleverson Oliveira Alarcon Lima	Bauru
Tabata Gomes Macedo de Leitão	Campinas	Renata Nunes de Melo	Bauru
Fernanda Constantino de Campos	Campinas	Lucas Cilli Horta	São José dos Campos
Fabio Trifiatis Vitale	Campinas	Heloisa P. de Oliveira Moraes	Araçatuba
Cristiane Helena Pontes	Campinas	Emanuele Pessati Siqueira Rocha	Campinas
Rinaldo Soldan Joazeiro	São José do Rio Preto	Ana Célia Soares Ferreira	Campinas
Francisco Duarte Conte	Sorocaba	Juliana Vieira Alves	Sorocaba
Gilvandro de Lelis Oliveira	Ribeirão Preto	Ana Paula Toledo de Souza Leal	São José dos Campos
Ricardo Henrique B. de Mesquita	Ribeirão Preto	Pedro de Meirelles	São José dos Campos
Priscila Pivi de Almeida	Campinas	Cleiton William Kraemer Poerner	Sorocaba
Elise Gasparotto de Lima	Araçatuba	Gustavo Castro Picchi Martins	Bauru
Lucas Freitas dos Santos	Ribeirão Preto	Mateus Carlesso Diogo	Sorocaba
Camila Trindade Valio Machado	Ribeirão Preto	Guilherme Bassetto Petek	Araçatuba
Gabriel Calvet de Almeida	Bauru	Renan Martins Lopes Belutto	Presidente Prudente
Paula Cristina Caetano da Silva	Campinas	Érica Alves Canonico	Campinas

REPOSITÓRIO DE MULHERES JURISTAS DO TRT DA 15ª REGIÃO

(em 3.7.2024)

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. Pasqualetto	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 Iaroszkeski	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 Cecília 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,

Com muita satisfação chegamos à edição de número 65 da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como sempre trazendo à reflexão temas que tocam mais fortemente a nossa seara laboral no presente momento.

Abrindo as análises, temos a palestra apresentada neste Regional por Luiz José Dezena da Silva, contextualizando historicamente os Precedentes e chegando à raiz do entendimento necessário para sua devida aplicação.

Permeando esse debate técnico-jurídico temos também o artigo de Homero Batista Mateus da Silva e Aline Dourado sobre as Reclamações Constitucionais no Supremo Tribunal Federal, realizando um diagnóstico que abrange a competência da Justiça do Trabalho. Já o estudo de Luís Gustavo Faria Guimarães e Nina Nobrega Martins Rodrigues examina as regras das Medidas Provisórias e o papel do Poder Legislativo na proposição dos Decretos a elas relacionados. Vemos ainda a questão da conciliação como política pública judiciária, assunto desenvolvido por Morgana de Almeida Richa.

A temática que aborda questões sobre os sindicatos está presente nos artigos de Almir Pazzianotto Pinto, tecendo a problemática estrutural do sindicato único no Brasil, e de Flavio Nunes Campos, com o entendimento voltado à formatação do sindicalismo no país pelos moldes do corporativismo.

Adentrando aspectos procedimentais, no campo do direito comparado Larissa Dei Santi e Manoel Carlos Toledo Filho investigam casos vinculados a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Estado de Nova Jersey (EUA). Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, por sua vez, analisa o direito de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, em especial quanto à base de cálculo, visando a implementação do trabalho decente (8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas). E ainda, a pesquisa de Graziella Ambrosio sobre a perícia psicológica no reconhecimento do nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho revela a experiência de juízes com os resultados dos procedimentos correlatos.

No expansivo leque do mundo digital, as reflexões de João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, com a qualificação do vínculo contratual estabelecido entre as plataformas digitais e os chamados estafetas, em Portugal, enfocam em particular a faculdade destes poderem se fazer substituir na execução de tarefas. Já Mikchaell Bastos Policarpo da Silva apresenta, em seu artigo, se é possível a utilização de fotografias de aparelhos digitais como provas em processos, buscando os fundamentos legais e as normas técnicas aplicáveis. Por fim, no estudo de Antônio Nunes Pereira e Renata Salgado Leme encontramos a temática do cansaço vinculada à jurisdição digital, com o recorte no período de 2020-2021 e na magistratura trabalhista paulista, observando diferenciais entre os grupos.

Como se pode perceber a partir destas breves pinceladas, as obras aqui reunidas certamente nos proporcionarão um mergulho na arte da compreensão a respeito não apenas das linhas aprofundadas por nossos ilustres autores, mas sobretudo dos traços que nossa própria experiência cotidiana poderá produzir.

Uma ótima leitura a todos!

Roberto Nobrega de Almeida Filho,
Editor-chefe



SEÇÃO ESPECIAL

CONVERSANDO SOBRE PRECEDENTES E A JUSTIÇA DO TRABALHO*

SILVA, Luiz José Dezena da**

Bom dia a todos. Cumprimento o Desembargador José Otávio Ferreira, o Desembargador Carlos Bosco, cumprimento todos os desembargadores desta Corte, meus colegas, na pessoa do seu decano o Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, e cumprimento os senhores advogados na pessoa do senhor Ricardo Ortiz, cumprimento as senhoras e os senhores servidores.

Agradeço as palavras generosas do Desembargador Bosco, fruto obviamente da amizade que nutrimos, mas na verdade eu também estou engatinhando nesta questão da aplicação, de entender o que é precedente, é um tema muito difícil e árido, na verdade, e digo isso porque nós não temos essa tradição, todos sabemos disso, da questão de precedente vinculante. Pretendo fazer uma fala bem simples, sei que aqui as pessoas que estão ouvindo, os desembargadores, advogados e servidores, estão na verdade interessados em ter uma visão sobre como lidar e aplicar o precedente, e entender um pouco o que é essa nova realidade trazida pelo Código de Processo Civil (CPC) de 2015. Por isso compreendi que talvez seja melhor que nós façamos uma fala simples, sem muito rebuscamento ou inserção em doutrinária, mas uma forma prática para que possamos sair daqui ao menos com uma semente plantada de como tratar, de como lidar com esse novo instituto.

Mas, em rápidas palavras, não posso deixar de falar e lembrar que, para falar sobre precedente, nós temos que lembrar do direito inglês e do direito americano, estadunidense. Por quê? Porque lá no *common law* é que nasce essa figura do precedente. No direito inglês, o primitivo direito inglês, o *common law*, o direito comum, os precedentes eram formados em casos concretos; por falta de legislação escrita, cada caso concreto criava um precedente, ou seja, não havia nenhuma racionalidade no sistema do *common law*, ele era formalmente irracional, então não havia nenhuma

*Palestra promovida pelo **Programa Escola ao Vivo**, da Escola Judicial do TRT da 15ª Região (EJud15), Campinas/SP, realizada no dia 16 de maio de 2024, das 10h30 às 12h, presencialmente no Auditório 1 e transmitida pelo canal da EJud15 no YouTube.

**Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

garantia de que um caso ou outro posterior seria julgado igual, não havia essa racionalidade no *common law*.

O que fizeram os ingleses, então? Os ingleses, no final do Século XVIII e meados do Século XIX, criaram, ou outorgaram, a força vinculante aos seus precedentes - e se enganam aqueles que pensam que o *stare decisis* (chamado lá de *stare decisis*, que é a força vinculante do precedente), aqueles que imaginam que o *stare decisis* nasceu junto com o *common law*, não. O *common law* sobreviveu por séculos sem o instituto ou sem a outorga de vinculação a precedente. Então, como eu dizia, a partir do final do Século XVIII e meados do XIX é que no *common law* se decidiu instituir a força vinculante dos precedentes. E por que razão? Justamente porque o direito inglês, o *common law*, não tinha racionalidade. E por que isso? Para dar segurança jurídica e previsibilidade.

No início do século passado, 1904 talvez, Weber escreveu um grande livro sobre sociologia jurídica, **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**, e nesse livro, obviamente em rápidas palavras, Weber tenta demonstrar que o capitalismo frutificou na Inglaterra em razão do modo de ser, do modo de viver dos protestantes. E por quê? Porque para os protestantes, diferentemente dos católicos, a ideia de realização de obras para glorificar a Deus é ascese intramundana, enquanto no catolicismo, que nós sabemos, é ascese extramundana. Ou seja, no catolicismo se realizam obras, caridade, para "ir para o Céu"; no protestantismo, a doutrina, baseada nos valores do calvinismo, é a realização de obras para ter a certeza de que seriam eleitos ou escolhidos - a teoria da predestinação, em rápidas palavras.

Mas por que estou dizendo isso? Porque Weber diz que o método, essa forma do protestante, é que levou o capitalismo a florescer na Inglaterra, e todos sabemos que a Inglaterra é o berço do capitalismo. Então os críticos de Weber disseram: "- Mas como assim? Se o *common law* é irracional, formalmente irracional, como que pode ser, por isto, a evolução do capitalismo? Como pode haver uma evolução em um sistema jurídico irracional?". E Weber respondeu dizendo que reconhece a irracionalidade, mas que isso é contrabalanceado com o *stare decisis*, o sistema de vinculação. Então Weber diz: o protestante da época precisava saber quais seriam as consequências que adviriam dos seus atos, do comércio, do investimento, enfim, eles precisavam saber, ou seja, ter a certeza, a segurança jurídica para não serem surpreendidos.

Bem, isso no *common law*. No *civil law*, no sistema continental europeu, romano-germânico, as coisas se deram de forma diferente. Por quê? Porque nós sabemos que no *civil law* havia o direito legislado e baseado no conceitualismo, que é a nossa tradição, a romano-germânica, a partir do final do Século XIX. Havia então o pensamento de que a lei seria capaz de regular todos os casos; ou seja, a lei, com a característica da

generalidade e abstração, seria possível para resolver qualquer situação - essa é a nossa tradição, a legislação.

Mas não posso deixar de lembrar um acontecimento que acabou, na verdade, trazendo reflexos - e traz reflexos até hoje para nós, juízes. Vamos lembrar o acontecimento da Revolução Francesa. A Revolução Francesa, nós sabemos, eclodiu pelo movimento da classe emergente, ou seja, da burguesia - no início da Revolução. Os cabeças Robespierre e Le Chapelier eram políticos na época, faziam parte do parlamento francês. E o que aconteceu na Revolução Francesa? Eles destruíram o direito antigo, ao contrário do que ocorreu na Revolução Gloriosa na Inglaterra, os franceses destruíram o direito antigo, não queriam nem saber do direito antigo. E tudo tem uma razão histórica: a razão histórica é que toda melhoria, toda lei que trazia melhoria nas condições sociais da classe emergente era interpretada pelos juízes de forma que não fossem implementadas tais melhorias previstas em lei, aprovada pelo parlamento. Então o juiz daquela época, que tinha relação espúria com o clero, com o rei, com os feudos, ele interpretava a lei de forma a favorecer essas aristocracias, ou seja, não era possível, não conseguiam implantar melhoria alguma. Então se iniciou a Revolução Francesa, houve a Queda da Bastilha no início, e aí tem todo o histórico do terror da Revolução, decapitaram o Robespierre, o Le Chapelier foi embora para a Inglaterra, e quando retornou para reclamar os bens que possuía (ele era filho de advogados e tinha bens), decapitaram-no também - era o terror da Revolução. Depois veio Napoleão Bonaparte, que deu um golpe, e os revolucionários acreditaram no Napoleão Bonaparte, que ele conseguiria implantar aquelas melhorias que achavam que precisavam, enfim. Essa era a condição que havia na época.

Acabou a Revolução e veio o Código Napoleão, mas antes do Código Napoleão, o que fizeram os revolucionários? Falaram que juiz não pode interpretar a lei, vamos criar uma comissão, e essa comissão, quando o juiz tiver dúvida, ele vai ter que submeter à comissão, e ela vai dizer "você interpreta desta forma". Por quê? Dizia-se na época que a lei tinha generalidade e abstração suficiente para abranger qualquer situação, o juiz não precisava interpretar a lei, bastava a lei. Ou seja, o juiz deveria declarar as exatas palavras da lei. Dúvidas? Tem que submeter à comissão, o juiz não pode interpretar. Obviamente isso é uma utopia, não é possível alguém decidir alguma coisa sem interpretar, mas isso é dentro daquele contexto histórico que eles precisavam, tanto que diziam que o juiz era a figura mais detestável que existia, exatamente - eles não gostavam porque os cargos de juízes daquela época ou eram herdados ou comprados, no sistema francês daquela época. Só estou dando esse contexto histórico para dizer de onde vem a questão da falta de liberdade do juiz para interpretar a lei, então trazemos esse ranço de lá, da Revolução Francesa. Isso acabou com o Código Napoleão, mas o ranço ficou.

Na Revolução Gloriosa, na Inglaterra, foi ao contrário, houve a vitória do parlamento contra o rei, contra o absolutismo, mas lá eles não quiseram destruir o direito antigo, eles utilizaram a força do direito antigo, a força do *common law* para prevalecer a força do parlamento contra o absolutismo, contra o rei. Esse é o traço, uma grande diferença entre as duas Revoluções, e a cultura também, completamente diferente, a do *common law* e a do *civil law*.

Em rápidas palavras, traçados esses dados históricos só para situar na origem, lembrar de Montesquieu, do “*le juge, bouche de la loi*”, o juiz é a boca da lei, enfim, desse tipo de coisa que existiu na época da Revolução Francesa - Montesquieu era iluminista, era contra todo aquele regime absolutista. Vejam que nós temos essa tradição de não ter peias para interpretar a lei, nós temos esse medo de ficar amarrados, engessados, há uma obrigação, você tem que seguir isso e aquilo, e tem que retirar a sua independência.

O que aconteceu, então, depois da Primeira ou da Segunda Guerra, na época do constitucionalismo? O constitucionalismo acabou revelando o quê? Que a lei vale muito pouco, porque a lei tinha que ser interpretada conforme a Constituição, se não estivesse conforme a Constituição, ela seria nula. Passou-se a verificar que, na verdade, o texto da lei não dizia nada, porque a lei diz coisas conforme aquele que está interpretando. Então vejam, a situação do *civil law* é muito pior do que a situação do *common law*, porque lá eles criaram um sistema e obrigaram a vinculação a precedente, criaram uma forma de haver previsibilidade, de haver segurança jurídica, as pessoas poderiam praticar os atos e sabiam exatamente as consequências; no *civil law* não, no *civil law* não era possível, porque a lei valia muito pouco, aquela lei que poderia resolver o caso aplicando só a lei seria exceção, nós sabemos porque lidamos com isso no dia a dia, que a lei diz muito pouco. Aí se estabeleceu a diferença entre norma jurídica e texto legal: texto legal, o produto do legislador; norma jurídica, produto da interpretação do Judiciário; ou seja, o Judiciário, ao lado do Legislativo, atua na frutificação do direito, isto é norma jurídica. Então, em rápidas palavras, o que é a lei? A lei é aquilo que a interpretação do Judiciário diz que é, é isso a norma jurídica. É essencial que façamos o primeiro ponto: a diferença entre lei e norma jurídica, o produto do Legislativo e a norma jurídica, que é a interpretação dada pelo Judiciário no caso concreto - essa é a norma jurídica.

Vamos tentar descrever o que seria precedente. Antes do Código de 2015 o precedente ao qual fazíamos referência na verdade é uma jurisprudência que existe, que nós poderíamos aplicar em um caso ou outro, não é esse precedente de que hoje a doutrina trata, e que depois vamos ver que o Código de 2015 fez uma lambança sobre isso, na verdade, porque o Código de 2015 tem os precedentes, há previsão de precedentes

no art. 927, é uma situação de precedente, e quando vamos verificar o art. 489, que diz sobre a fundamentação do julgado, da sentença, ali já vemos que não se trata exatamente daquele precedente que está no art. 927, ali é uma situação de precedente mais próxima do sistema do *common law*, é uma situação de vinculação.

Escrevi aqui: precedente constitui. Porque quem edita um precedente somente é a Corte de vértice, então seriam o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Por quê? Qual é o papel da Corte de vértice? O papel da Corte de vértice é dar sentido à legislação, então o TST deve dar sentido à legislação do mundo do trabalho, o STF à Constituição, e o STJ à legislação infraconstitucional federal. Então esses órgãos são responsáveis para dizer qual é a norma jurídica na interpretação da lei. Isso para quê? Para que tenhamos - lembrar sempre o que o precedente visa - segurança jurídica, previsibilidade e, sobretudo, isonomia perante o direito e perante as decisões judiciais, porque nós cansamos de ver exemplos de como entrar com uma ação na primeira vara, o juiz da primeira vara julgar de um jeito, e uma outra ação igualzinha na segunda vara o juiz da segunda vara julgar de outro jeito, e assim "segue o baile". Os advogados, nesse meio, arriscam toda demanda possível: "- Se cair com aquele juiz, a gente ganha; se não cair, a gente recorre; aí, no tribunal, se cair na câmara tal ou na turma tal, nós ganhamos, se não, a gente vai para o TST", enfim, e a litigiosidade não acaba mais.

Então, o precedente constitui posicionamento de Corte de vértice dado à lei, e o precedente é de natureza vinculante vertical e horizontal - fixado precedente, a Corte que fixou o precedente está vinculada também, não é só para as instâncias inferiores. Aqui no tribunal eu sei que tem um precedente de incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR), esse precedente foi fixado na Corte, ainda que não concordem, não importa, a Corte fixou esse precedente e ele obriga horizontalmente e verticalmente, as instâncias inferiores não podem decidir contra o que foi fixado aqui pela Corte, não podem, e se decidirem há os instrumentos processuais para fazer valer a autoridade do precedente do tribunal.

O precedente tem uma preocupação com a evolução do direito, e tem uma visão prospectiva, a preocupação do precedente é com o futuro, não é com o passado. Por quê? Porque o precedente visa diminuir os litígios, resolver aquela dúvida que reinava no cidadão para orientar a sua conduta, e que ele tenha certeza de que, se agir daquela forma, não será surpreendido lá na frente com eventual decisão judicial contrária. Isso é importante, que tenhamos a consciência da razão, do porquê da vinculação do precedente.

Voltemos à história de que o juiz do *civil law* não gosta de vinculação nenhuma. O professor Marinoni escreveu que isso é uma

patologia do sistema, porque o juiz faz parte de um sistema de justiça, uma coisa enorme, e quem é o juiz dentro desse sistema? É uma peça, uma fração. O juiz precisa ter a consciência de que a fração não é maior que o todo, daí porque o juiz deve obedecer àquilo que ficou fixado em precedente, senão não há racionalidade, nunca vamos resolver o problema de racionalidade do sistema de justiça se não houver a consciência de todos nós de que a decisão que tomamos influencia na conduta do cidadão, temos que ter essa consciência.

Agora vamos entrar na história do precedente que está previsto no CPC, no art. 927. O art. 926 trata da função nomofilática da coisa, que é manter íntegra, estável e coerente - este dispositivo, na verdade, disse o Lenio Streck que foi ele quem colocou, que mandou o dispositivo para o Paulo Teixeira, deputado relator do Código; mas no art. 927 se diz: “Os juízes e os tribunais observarão: I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade [...]”; isso é uma bobagem, porque todo mundo sabe, isso não é precedente nenhum, a decisão de constitucionalidade em controle concentrado todo mundo sabe que tem eficácia *erga omnes* e efeito vinculante; “[...] II - os enunciados de súmula vinculante”: está na Constituição, o Supremo, em razão de várias decisões, da sua jurisprudência, edita uma súmula vinculante; o terceiro inciso, é aqui que está o problema: “[...] III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos” (BRASIL, 2015); quanto ao julgamento de recurso extraordinário repetitivo, e especial repetitivo, o extraordinário não vai haver mais, porque depois do filtro da relevância no STJ, e da repercussão geral no Supremo, não vai haver repetitivo mais, pois tudo diz que isso é tema de repercussão geral, não precisa ser repetitivo porque acaba tudo na repercussão geral, e o STJ também fará o mesmo na questão da relevância, também não vai ter mais recurso especial e repetitivo porque tudo se resolverá na relevância, e assim acredito que não existe mais recurso extraordinário repetitivo.

Qual é o nosso problema, então? O nosso problema é que esses precedentes que o Código criou na verdade só têm uma preocupação, eles estão preocupados só em resolver o número de processos do acervo do tribunal, essa é a preocupação de tal criação. Quando fala de recurso repetitivo, demanda repetitiva e ação rescisória (AC), peguemos um monte de processos iguais, vamos fazer um repetitivo e resolvamos todos de uma vez - aqui não tem nenhuma preocupação com a evolução do direito, nenhuma preocupação com uma visão prospectiva, não tem, aqui é resolver o passado, isso é resolver o passado. E o que é pior para nós é que temos uma particularidade, aqui na Justiça do Trabalho: a acumulação objetiva, temos uma acumulação de pedidos enorme, aí quando

vamos fazer um repetitivo, ninguém consegue, com todos aqueles temas que existem no processo. Não estou dizendo que não seria bom, seria, ao menos resolve uma questão; aí o relator determina a paralisação dos processos todos porque foram afetados pelo repetitivo, mas talvez a questão afetada seja apenas um pedido. No STJ isso funciona, porque na Justiça Comum a acumulação objetiva é pequena, há o pedido principal e o acessório, é difícil haver acumulação de pedidos como aqui, na Justiça do Trabalho.

De qualquer forma, isso aqui não é precedente, não é aquele precedente para resolver a litigiosidade que nós enfrentamos para dizer ao cidadão como ele deve se conduzir, não, aqui se está preocupado em resolver o problema do tribunal. Nós temos muitos processos, então vamos fazer uma repetitiva e já resolvemos um monte de uma vez só. Vincula? Vincula, não há dúvidas, tem efeito vinculante, o IRDR tem efeito vinculante; quando a Corte aqui editou a súmula do IRDR sobre a questão da hora *in itinere* rural para resolver tantos quantos processos tenham essa discussão, estão todos resolvidos, a primeira instância está vinculada a isso, não vai poder falar que não concorda, não tem jeito, ela pode ressaltar o entendimento, mas tem que cumprir, porque senão estará desafiando a autoridade da decisão tomada pelo tribunal. Então esses precedentes que nós temos no art. 927 do CPC na verdade são isso, vamos resolver o problema dessa montanha de processo que nós temos.

Agora, o precedente preocupado com a evolução do direito, com a diminuição do litígio, preocupado com orientar o cidadão, esse precedente não está aqui no Código. Mas quando vamos ao art. 489, tem uma questão que fala:

Art. 489 [...]

[...]

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

[...]

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. (BRASIL, 2015).

Como se trata de precedente criado pelo art. 927, não dá para dizer que tem distinção, não tem distinção porque o precedente criado no art. 927 é só para os casos idênticos, não dá para aplicar em caso similar, aquela tese que foi fixada ali - vejam, não estou falando de *ratio decidendi* -, não dá. Então quando o Código traz isso, ele já traz a ideia da *ratio decidendi*, já não é a mesma coisa.

Os precedentes que existem no art. 927, portanto, são para resolver o problema de acervo, tudo bem, mas vinculam. O precedente chamado genuíno, esse não, esse nós temos que investigar a *ratio decidendi* - não é a tese que vincula, o que vincula o precedente é a *ratio decidendi*. E o que é a *ratio decidendi*? O que vincula é a *ratio decidendi*, então quando forem aplicar um precedente e falar que o caso não é bem isso, vamos procurar a *ratio* - para aplicar somente a tese, vamos só no repetitivo. É o que a Teresa Arruda Alvim chama de caso binário, aplico no caso binário: você responde à pergunta sim ou não, se falar depende, já não cabe mais. Por exemplo, o Tema 40 de repercussão geral do Supremo, que diz que as universidades públicas não podem cobrar matrícula, isso é um caso binário, é sim ou não, então basta um repetitivo e está resolvido, basta a tese, não preciso ir na *ratio decidendi*. Agora, digamos, em um caso de direito de família, a separação, e tem um filho de seis anos: com quem fica a criança? O que o juiz ou o advogado responde? Depende. Aí já não dá mais, esse não é caso binário, a resposta foi depende, acabou, depende já não dá para responder nada na questão de repetitivo, de IRDR, aqui já temos que enfrentar a *ratio decidendi*.

Escrevi aqui o que seria a *ratio decidendi* porque precisamos saber o que é a *ratio decidendi*. A *ratio decidendi* é o núcleo da decisão, o núcleo argumentativo que levou à conclusão do julgado, tudo aquilo que faz parte do núcleo central argumentativo que leva à conclusão faz parte da *ratio decidendi*. E o que é *obiter dictum*? *Obiter dicta* ou *obiter dictum* - *dicta* é plural e *dictum* singular -, *obiter dictum* é tudo aquilo que foi dito de passagem no julgamento, ele não tem influência no resultado do julgamento, não faz parte do núcleo central, dos motivos determinantes que levaram à conclusão do julgado, essa é a *ratio decidendi*. Então quando vamos aplicar um precedente que pega um caso repetitivo, se não é exatamente igual já não dá para aplicar a tese, não dá para aplicar, vamos ter que enfrentar a *ratio decidendi*.

Temos um outro problema, nós temos que investigar se existe *ratio decidendi*, esse é um outro problema. Por quê? *Ratio decidendi* existe se a maioria votou de acordo com aqueles motivos determinantes que levaram à conclusão do julgado, se não houver a maioria, não tem *ratio decidendi*, portanto acabou e não tem precedente. Tem que investigar isso também. Vejam, posso concordar com a conclusão do julgado, porque a conclusão do julgado - julgo procedente, julgo improcedente, dou provimento ao recurso, nego provimento ao recurso - a quem interessa isso? Às partes em disputa no processo, elas têm interesse em saber qual o resultado do processo, mas a *ratio decidendi*, isso não, isso todos têm interesse para ver se aplica o precedente ou não aplica, e para aplicar ou não o precedente precisamos estar, como lembra Lenio Streck, embora seja um crítico de precedentes - ele fala que não existe precedente no Brasil, mas

isso não vem ao caso -, Lenio Streck fala que nós devemos ou temos que estar diante do mesmo DNA factual, ou seja, devo examinar o caso que tenho para julgar, e aquele que foi julgado, na *ratio*, para ver se aplico o precedente ou não aplico o precedente, se é o caso. Isso é de fundamental importância, senão, não tem como trabalhar com precedente. Então vou na *ratio decidendi* e pego meu caso, olho e não é igual; igual não precisa ser, pois igual basta a tese, não preciso da *ratio decidendi*; agora, assemelhado, preciso saber se é assemelhado ou não, e se for, digo e aplico o precedente, e vou lá no art. 489, que diz que na hora de o juiz fundamentar a decisão ele tem que dizer se aplica e por que aplica, e se não aplica, o porquê de não aplicar, tem que enfrentar, não aplico porque o meu caso é diferente, a *ratio decidendi* aqui é essa, e o meu caso tem um outro DNA factual, é outra situação, portanto não aplico precedente; e se ele aplicar, também tem que dizer por que aplica, senão a decisão é nula.

É importantíssimo nós entendermos o que é *ratio decidendi*, esse é um ponto dentro do objetivo desta fala na parte prática da coisa: o que é norma jurídica, o que é texto legal, o que é precedente, o que é *ratio decidendi*, como lidamos com o precedente. Vou citar um exemplo aqui, e vejam como o precedente, lá no *common law*, tem um respeito enorme. Ouvi uma palestra da professora Teresa Alvim, e a primeira coisa que ela disse foi: “tudo o que escrevi sobre precedente, pode fazer uma fogueira e jogar fora”. Ela falou sobre precedente em um livro, e que “graças a Deus a edição desse livro está esgotada, e quem tiver pode jogar na fogueira”. Por que ela falou isso? Isso é importante porque, quando vamos estudar o sistema de precedente, há a escolha da obra que vamos estudar, pois quem não viveu ou conviveu lá no sistema do *common law*, não vou dizer que não sabe, mas a visão do que é o sistema de precedente não é muito boa, e isso dito pela própria professora Teresa. Por que ela fala isso? Ela foi convidada por um professor na Inglaterra para ficar lá estudando o *common law* por dois anos, e ela diz assim: “Fiz uma pergunta para o professor [que aqui seria muito comum]: e se eu não concordo com o precedente? Eu não concordo, acho que esse precedente está errado, não vou aplicar esse precedente; e se o juiz não concordar com o precedente, não for aplicar?”. E ela disse que o professor respondeu: “Desculpe, não estou entendendo, não estou entendendo isso que a senhora está perguntando”. Então ela disse que eles nem imaginam, nem passa na cabeça de um juiz inglês ou americano dizer que não vai cumprir um precedente, esse pensamento nem passa lá, não tem essa cultura, não passa.

Então, um exemplo. Em 1958 houve um caso julgado na Corte inglesa que invocou um precedente de trezentos anos. Qual era o precedente? O precedente era o seguinte: uma prostituta encomendou que fosse feita uma carruagem para ela, talvez para exercer a profissão, e aí o artesão fez, só que a prostituta inadimpliu, ela não pagou, e esse artesão

então foi à Justiça, e qual foi a resposta? Você não tem direito a receber nada, porque você sabia que a atividade - estou falando de coisa de trezentos anos antes de 1958, então não vamos fazer aqui valoração crítica sobre isso - você sabia que a atividade dela era uma atividade imoral, portanto você não tem direito de receber nada. Este foi um precedente. Em 1958, uma empresa fornecia matéria-prima para outra empresa que fabricava armas, e aí essa empresa que fabricava armas inadimpliu. A empresa que fornecia matéria-prima foi à Justiça. Qual foi o resultado do julgamento? A Corte inglesa invocou esse precedente de trezentos anos da prostituta para dizer que tal empresa não teria direito a receber nada, porque ela fornecia material para a outra fabricar armas sabendo que ela vendia no mercado negro, uma atividade ilícita, portanto não teria direito de receber. Vejam, não é exatamente igual uma situação à outra, mas é assemelhada - essa é a situação do precedente, essa é a situação, aplicar em casos assemelhados, iguais e assemelhados.

Vou dar um exemplo de como nós vamos aqui, dentro do nosso campo, trabalhar com precedente. O Tema 1046 me veio agora. Se formos à *ratio decidendi* do Tema 1046, nós vamos chegar à conclusão do seguinte: qual é a *ratio*? Diante do contexto jurídico, do cenário jurídico envolvido na negociação coletiva, não existe a simetria do direito individual, não existe; diz expressamente e cita, inclusive, a lição do Ministro Godinho, não se aplica o princípio da primazia da realidade, princípio caro nosso, do direito do trabalho, desde o mexicano Mario de la Cueva, e aqui no Uruguai o Plá Rodriguez, princípio caro para nós. Mas está na *ratio decidendi*, está, e não se aplica por quê? Qual é o núcleo? Ele enfrentou isso: não se aplica porque não existe a simetria do direito individual do trabalho, aqui nós estamos tratando do direito coletivo, a entidade sindical negociou, ela negociou com ampla liberdade, portanto não se aplica. E aí vamos julgar um caso, tem uma norma coletiva na qual uma das cláusulas - isso é verdadeiro - uma das cláusulas diz que trabalhador externo não tem direito a receber hora extra, e nós não podemos - esse é o problema agora - falar que "não, mas aqui tinha controle de horário", não dá, viola o Tema 1046. Não dá por quê? Porque a *ratio decidendi* do Tema 1046 diz exatamente que não se aplica o princípio da primazia da realidade, e nós íamos usar o princípio da primazia da realidade para dizer que ele tinha a jornada controlada.

Olhem o problema de aplicação do precedente, não estou dizendo de acerto ou erro, não estou falando sobre isso, nem criticando quem pensa de um jeito ou de outro, só estou mostrando, tentando clarear as coisas sobre as quais eu também fico em meio ao bombardeio, assim como vocês; todos nós estamos, porque o Código de Processo Civil é recente. E sinto muita falta de as nossas Escolas não realizarem eventos para que discutamos isso, o Código de Processo está aí, novo. Um fala

uma coisa, outro fala outra. Por exemplo, o professor Lenio Streck, que é uma “cabeça”, ele é totalmente contra essa história de precedente; aí vem o professor Marinoni e escreve um grande livro sobre precedente - ele estudou nos Estados Unidos e pesquisou lá o *common law*; o professor Tucci também escreve, e tem uma obra grande sobre precedente; tanto o professor Tucci quando o professor Marinoni dizem que precedente é fonte primária de direito, como se fosse a lei.

Então vejam, estamos em um mundo novo, é tudo o que a gente não via, e mais do que isso, contraria tudo aquilo que estudamos: quando vamos aplicar e analisar postulações, temos em mente o princípio da primazia da realidade - eu sempre digo, respeito a posição contrária, mas sempre digo, isso é um princípio protetor, protetor de quem? A legislação do trabalho é protetiva de quem? Do empregador? É óbvio que não, é um princípio protetor do empregado. Então quando digo que fiz hora extraordinária ou não fiz hora extraordinária, o empregado quer fazer prova contra o documento, ele pode, princípio da primazia da realidade; o empregador precisa juntar o documento, ele não se vale desse princípio, ele não pode falar que deixou de cumprir a regra legal de controlar a jornada e agora querer provar por testemunha a realidade, ele não se vale desse princípio, a proteção é do empregado. É a minha opinião, respeito a opinião contrária, mas é um princípio protetor. Aí temos que abrir mão desse conceito, de tudo o que estudamos, para aplicar precedente, porque senão, reclamação, e não dá para contestar. Se nós formos examinar o que é o precedente e como se lida com o precedente, não tem nem como contestar, eles vêm, colhem a reclamação e falam: “olha, está aqui no precedente, não interessa que a realidade era outra”. O que se precisa, na verdade, é responsabilizar os sindicatos, a atitude responsável do dirigente sindical que vai lá e faz um acordo coletivo, inclui uma cláusula, e depois vem ele mesmo na Justiça e não quer cumprir aquela cláusula que ele mesmo assinou, como se ele fosse inimputável. Então é preciso ter mais seriedade.

Quanto à formação do precedente, nós vamos examinar se tem a *ratio decidendi*, é a questão de todos os juízes terem votado na mesma *ratio*, se não houver isso, não tem precedente - a maioria tem que ter votado no mesmo sentido, no mesmo núcleo determinante da decisão, senão não tem *ratio decidendi*. Aí está resolvido só o problema das partes. Agora, queria lembrar: a Corte de vértice só existe para dar o significado, o sentido à lei, não pode ser outro. Vejam, a Constituição de 1988 criou o STJ, nós tínhamos o Tribunal Federal de Recurso; a Constituição de 1988 criou o STJ e criou com a competência de dar sentido e significado à legislação infraconstitucional, quem vai dizer é o STJ, tirou isso do Supremo Tribunal Federal, deixou o Supremo só com a Constituição. Dentro da análise do sistema de justiça, quando o STJ vem e diz “esse é o sentido

que deve ser dado, essa é a interpretação que deve ser dada”, só pode ter efeito vinculante, porque senão não precisamos do STJ - o sistema nunca vai se estabilizar se não tivermos essa consciência, nunca vai se estabilizar, porque um decide de um jeito, outro decide de outro, e o que é pior, nós não conseguimos fazer com que a sociedade tenha um rumo a tomar. Por exemplo, o advogado chega hoje no escritório da Dra. Rita, é a parte, e fala assim: “Doutora, estou querendo fazer isso e tal, quais são os meus riscos?” E a doutora fala: “depende”. Ela não tem certeza para falar nada: “depende”. “Mas por que depende? - Depende porque nós temos uma jurisprudência no seu caso que diz isso, nós temos uma outra que diz isso, e a outra diz isso, então depende, se o senhor tiver um litígio e cair com esse juiz, o senhor ganha, mas se cair com outro, o senhor perde”. É possível haver segurança jurídica nesse ambiente? Qual é a previsibilidade? Resolvo montar um negócio e quero saber quais são os riscos, o advogado hoje não consegue orientar o cliente para nada. Qual advogado, responsável, ético, que vai chegar e afirmar com certeza o que pode fazer? Não tem isso.

Esse é o problema que nós estamos vivendo, hoje. O TST tem seiscentos mil processos para julgar, peguei um gabinete com quase trinta mil, estou hoje com catorze mil, mas não é possível isso. E por quê? Porque falta a consciência - estou falando dos ministros -, a consciência de que o TST não é Corte de correção, o STJ não é Corte de correção, o Supremo não é Corte de correção, não é para corrigir as decisões regionais, não é isso. Para resolver o caso concreto, basta a primeira instância e o tribunal regional, está resolvido. Agora, se houver uma discussão aqui que a Corte de vértice precisa intervir para dizer o exato sentido e significado da lei, então sim. Mas chegar no TST para ver se tem direito a aviso-prévio, horas extraordinárias, não tem o menor sentido, não acaba nunca, não têm fim os processos.

Processos do Uber - não estou discutindo o mérito, nada disso -, aqui no tribunal se reconhece o vínculo, o recurso cai comigo, não conheço o recurso. Não vou conhecer esse recurso, o tribunal só disse que tem o vínculo porque ele enfrentou a prova e disse que tem vínculo, porque há subordinação etc., não posso entrar nessa valoração da prova. E mesmo o contrário, disse que não tem vínculo, também não posso, não é possível conhecer recurso de revista disso. Então vejam, é esse o problema. Se queremos discutir um modelo, uma plataforma, vamos lá no parlamento, não é no Judiciário lugar para discutir isso, não é. Isso na minha opinião, obviamente.

Uma situação que é importante lembrar: o tribunal pode fixar um precedente e julgar o precedente, se é contra o interesse da parte, mas o resultado do recurso é favorável, vejam só. Por isso eu digo que é importante essa história de estudarmos o precedente, a questão da vinculação, o

respeito aos precedentes, porque fixado o precedente, as partes fazem um negócio com base na certeza daquele precedente. Está feito. Lá na frente, alguns anos depois isso vai à Justiça, e o precedente foi revogado. O que nós vamos decidir? O precedente foi revogado, mas no seu caso ele vale. Por quê? Porque você tinha a confiança justificada do precedente, de que isso não seria mudado, e quando você fez o seu negócio, contratou o seu negócio, era esse o posicionamento, portanto isso é a questão da estabilidade, da previsibilidade, da segurança jurídica. Então eu digo que vale o precedente, e nesse mesmo julgado posso revogar o precedente - revogo, quem revoga o precedente é a Corte que o criou, ela pode fazer o *overruling* -, posso no mesmo julgado dizer que esse precedente já não tem mais porquê, houve revolução tecnológica, do direito, nos meios sociais, esse precedente não representa mais o pensamento nem resolve os problemas da sociedade; porém, como o negócio foi praticado sob a vigência desse precedente e com a confiança justificada nele, revogo o precedente, mas dou razão à parte que fez o negócio à luz daquele precedente. Essa é uma situação interessante.

Outra situação interessante é a virtude de não decidir: significa que eu julgo o caso concreto, resolvo a disputa das partes, dou provimento ao recurso, mas não fixo precedente. Não fixo o precedente por quê? Porque a matéria ainda não foi debatida, não está depurada em toda a jurisdição, na academia. Ou seja, a Corte de vértice só deve fixar um precedente quando se chegou a um ponto no qual cabe dizer: a palavra é sua, não tem mais jeito, as instâncias estão se debatendo sobre como se interpreta essa lei, o tribunal tal disse que é isso, o tribunal tal disse que é aquilo, e na doutrina estão dizendo isso e aquilo. Falta o tribunal dizer alguma coisa, ou seja, para pacificar, o tribunal fixa o precedente e diz qual é o sentido que se deve dar, e pronto, resolve. Mas é nesta situação, não é chegar um caso e fixar um precedente, aí pega todo mundo de surpresa, pois nem foi debatido, nem foi discutido - e quanto mais madura a discussão, maior a chance de acerto na fixação do precedente. O pior é que no Supremo já acontece isso, eles fixam um precedente e essa matéria não foi debatida, não está depurada e já tem efeito vinculante; decidam contra, a reclamação cai no outro dia.

Agora, a questão da superação do precedente, o chamado *overruling*. Aqui tem o precedente, que é esse que eu citei há pouco; se amanhã ou depois a Corte entender que agora não justifica mais existir esse precedente, resolve revogar o precedente porque já caiu em desuso, ou por decisões posteriores da própria Corte, alguma coisa nesse sentido. Essa revogação - isso é uma questão importante, por causa da história da confiança justificada -, ela deve trazer publicidade, devem ser ouvidos todos os canais da sociedade para a revogação do precedente, não é "revoga o precedente hoje". E outra coisa, não se muda precedente nem

jurisprudência porque mudou a composição da Corte, entrou um novo juiz e ele tem uma ideia nova, não pode. A jurisprudência é o patrimônio da sociedade, as pessoas estão conduzindo a sua vida com base naquilo que os senhores disseram, aí chega um novo e muda, fica todo mundo atordoado, não pode. Então, o respeito àquilo que foi fixado no precedente é imprescindível, é imprescindível que observemos o que a Corte deixou sedimentado.

Na aplicação da distinção, para não aplicar um precedente, essa questão da distinção tem que enfrentar a *ratio decidendi*, tem que enfrentar, para dizer e expor exatamente qual é o caso que tenho em julgamento e qual é o caso solucionado que deu origem ao precedente. Por exemplo, o Tema 932, aplicação da responsabilidade objetiva do empregador. Havia uma celeuma, alguns regionais decidiam: “olha, responsabilidade objetiva por força do art. 2º, § 2º, da CLT” (Consolidação das Leis do Trabalho), porque o empregador assume o risco da atividade econômica; aconteceu um acidente, responsabilidade objetiva, doença do trabalho, responsabilidade objetiva. Aí chegavam no TST e começavam os julgados: o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República diz “culpa ou dolo”, no caso de culpa ou dolo, trata-se de responsabilidade subjetiva, dolo ou culpa. Então vem o Supremo para fixar o precedente; fixado o precedente, o Supremo disse o quê? Não, cabe a responsabilidade objetiva, aplica-se o § 1º do art. 927 porque o art. 7º, *caput*, da Constituição da República diz que são direitos dos trabalhadores entre outros que visam à sua melhoria, então se aplica o § 1º do art. 927, *sim*. Mas quero saber, a tese só não me adianta, preciso ver a *ratio decidendi*. Aí vou na *ratio*, e a *ratio* diz assim: “aqui é um caso em que houve assalto a vigilante de empresa transportadora de valores e tal”, atividade de risco extraordinário, à qual não estão sujeitos os outros membros ou a maioria dos integrantes da sociedade; nesses casos em que a atividade é de risco extraordinário, a responsabilidade do empregador é objetiva, e se aplica o § 1º do art. 927 do Código. Então vou aplicar o precedente. Mas tem lá um acidente de trabalho, e vou investigar se se trata de atividade de risco extraordinário; se não se tratar, não aplico o precedente, não tem responsabilidade objetiva. É assim, eu preciso investigar a *ratio decidendi*.

Uma última palavra, para não deixarmos aqui de passar a questão da atuação do Supremo Tribunal Federal - não é uma crítica, nada disso, é só para lembrar e demonstrar que nós estamos em uma situação nova, e é um problema mesmo, é difícil. Vejam, o STF não pode interpretar a lei, não é missão do Supremo; a missão do Supremo Tribunal Federal é dizer sobre o sentido e o significado da Constituição, essa é a sua missão, e controlar a constitucionalidade dos precedentes fixados pelas Cortes de vértice. Essa é a missão do Supremo. Mas o que acontece? Há uma sobreposição: o Supremo atua interpretando a lei, e isso é uma

usurpação da competência que se faz. Mas isto não é uma crítica, é porque nós estamos em um modelo novo, e ainda a compreensão está um pouco difícil. E aí é o papel da doutrina, o papel da academia, da advocacia, de bater e mostrar, até que isso amadureça e que se coloquem as coisas nos seus devidos lugares. Não é uma crítica, nós estamos mesmo em um sistema pouco debatido, na verdade. Vejam o papel do advogado no sistema de precedentes, o advogado tem que estudar muito sobre tal sistema; nos Estados Unidos, a Corte Suprema, quando o advogado vai falar que tem que aplicar um precedente ou não aplicar um precedente, ou seja, aqui é um caso de distinção, ele é interrogado - pelos nove juízes -, o cara é ouvido, e os juízes da Corte Suprema fazem perguntas para ver se ele demonstra que aquele é um caso ou de distinção (*distinguishing*) ou se é o caso de aplicação do precedente, eles são muito rígidos nisso, então o advogado tem que estar muito preparado; aqui no Brasil os advogados precisam estar preparados justamente para fazer valer a distinção ou fazer valer a *ratio decidendi* do precedente - esse papel da advocacia é importantíssimo para a construção e racionalidade do sistema.

Bem, caro Desembargador Bosco, espero que eu tenha conseguido lançar algumas luzes sobre isso, sei que esse tema é muito árduo, de difícil compreensão, mas espero que eu tenha ao menos lançado alguma semente para que possa germinar alguma coisa, seja em um sentido ou em outro, enfim. Direito é sempre difícil, cada um tem a sua formação, e a formação de cada um reflete na interpretação que damos às coisas que encontramos, isso em todos os setores da vida. Então agradeço imensamente o convite e a paciência com que me ouviram, muito obrigado.

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.

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.

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.

MARINONI, Luiz Guilherme. A transformação do *civil law* e a oportunidade de um sistema precedentalista para o Brasil. **Cadernos Jurídicos**, Curitiba: OAB Paraná, n. 3, jun. 2009.

STRECK, Lenio Luiz. **Precedentes judiciais e hermenêutica**: o sentido da vinculação no CPC/2015. Salvador: Juspodivm, 2018.

TUCCI, José Rogério Cruz e. **Precedente judicial como fonte do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de Karina Jannini. São Paulo: Edipro, 2020.



ARTIGOS



Doutrina Nacional

RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO STF: diagnóstico, relação com a Justiça do Trabalho e cooperação

CONSTITUTIONAL COMPLAINT IN THE FCJ: diagnosis, relationship with the Labor Court and cooperation

SILVA, Homero Batista Mateus da*

DOURADO, Aline**

Resumo: O presente trabalho objetiva realizar um estudo a partir da leitura dos dados dos números das Reclamações Constitucionais no STF, principalmente após a vigência do Código de Processo Civil de 2015, a fim de identificar a evolução do quantitativo de ajuizamentos, o perfil decisório, as questões relacionadas com a competência da Justiça do Trabalho, e o enfrentamento da atuação complementar pela cooperação institucional, tudo para a melhoria do diálogo institucional.

Palavras-chave: Reclamação Constitucional. Dados. Justiça do Trabalho. Cooperação.

Abstract: The present work aims to carry out a study based on the reading of data the numbers of Constitutional Complaints in the FCJ, mainly after the 2015 Code of Civil Procedure came into force, in order to identify the evolution of the number of filings, the decision-making profile, issues related to the competence of the Labor Court, and the confrontation of

*Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Professor de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, da Universidade de São Paulo (USP). Ex-juiz auxiliar da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Autor de diversos livros jurídicos, tais como a CLT Comentada 2024 e os quatro volumes da coleção Direito do Trabalho Aplicado, todos pela Editora Revista dos Tribunais. Contato: homero.silva@usp.br.

**Secretária Adjunta de Gestão de Precedentes no Supremo Tribunal Federal. Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes e em Ordem Jurídica e Ministério Público pela Fundação Escola Superior do Ministério Público e Distrito Federal. Membro da Associação Brasileira de Direito Processual Civil (ABPC). Contato: alinecardourado@gmail.com.

complementary action through institutional cooperation, all to improve institutional dialogue.

Keywords: Constitutional Complaint. Data. Labor Court. Cooperation.

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

A profusão de trabalhos, sejam artigos, sejam obras integralmente dedicadas ao estudo da Reclamação Constitucional, é reflexo do que já é sabido na prática: a Reclamação é uma das classes processuais que mais cresce em importância no Supremo Tribunal Federal (STF) e dentro da jurisdição constitucional, seja pela sua efetividade, seja pelo caráter multifacetado, ou porque auxilia na reafirmação do papel do STF de guarda da Constituição e de Corte de precedentes¹.

Desde sua criação - jurisprudencial, em decorrência dos denominados poderes implícitos² - até o atual regramento no texto constitucional³ e legal⁴, a Reclamação tem como características marcantes a ampla plasticidade e a adaptabilidade a fim de solucionar problemas⁵.

¹No clássico livro de Marcelo Navarro Ribeiro Dantas, ele aponta: “Evidentemente, quando a Reclamação é de competência do Supremo e, ainda mais, nesse caso, quando se destina a obrigar o cumprimento de decisão da corte, referente ao controle da constitucionalidade, ou a preservar a competência do Pretório Máximo no que toca a tal fiscalização, atinge o seu zênite como instrumento da jurisdição constitucional” (DANTAS, 2000).

²A criação a partir da teoria dos poderes implícitos - *implied powers*, elaborada pela Suprema Corte americana no famoso caso *MacCulloch vs. Maryland* - foi afirmada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2480/PB, Relator Min. Sepúlveda Pertence, DJe de 15.6.2007, Tribunal Pleno.

³Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: I - processar e julgar, originariamente: [...] I) a Reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões; [...] Art. 103-A. [...] § 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá Reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso” (BRASIL, 1988).

⁴“Art. 988. Caberá Reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para: I - preservar a competência do tribunal; II - garantir a autoridade das decisões do tribunal; III - garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; IV - garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência; [...] § 5º É inadmissível a Reclamação: [...] II - proposta para garantir a observância de acórdão de Recurso Extraordinário com Repercussão Geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias” (BRASIL, 2015).

⁵Sobre a característica multifacetada da Reclamação e sua aptidão para solucionar uma gama de problemas na jurisdição constitucional, importante a lição de G. Abboud, no artigo: ABBOUD, Georges. Reclamação constitucional e suas dimensões ética e transsubjetiva. *JOTA*, São Paulo, 29 jun. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/observatorio-constitucional/reclamacao-constitucional-e-suas-dimensoes-etica-e-transsubjetiva-29062024?non-beta=1>. Acesso em: 4 jul. 2024.

Veja-se que, para atingir os objetivos de garantir a preservação da competência da Corte, da defesa da autoridade de seus julgados, além do respeito aos enunciados vinculantes por ela emitidos, o STF, em Reclamação, pode desde declarar incidentalmente a inconstitucionalidade de norma até mesmo superar precedente fixado em ação de controle concentrado de constitucionalidade⁶.

Sobre essa aptidão da Reclamação para desempenhar diversas funções, dentro da jurisdição constitucional, afirma o Ministro Gilmar Mendes, no voto condutor da Rcl 4.374⁷:

É por meio da Reclamação, portanto, que as decisões do Supremo Tribunal Federal permanecem abertas a esse constante processo hermenêutico de reinterpretção levado a cabo pelo próprio Tribunal. A Reclamação, dessa forma, constitui o *locus* de apreciação, pela Corte Suprema, dos processos de mutação constitucional e de inconstitucionalização de normas (*des Prozess des Verfassungswidrigwerdens*) que muitas vezes podem levar à redefinição do conteúdo e do alcance, e até mesmo à superação, total ou parcial, de uma antiga decisão. [...] A oportunidade de reapreciação das decisões tomadas em sede de controle abstrato de normas tende a surgir com mais naturalidade e de forma mais recorrente no âmbito das Reclamações. É no juízo hermenêutico típico da Reclamação - no 'balançar de olhos' entre objeto e parâmetro da Reclamação - que surgirá com maior nitidez a oportunidade para a evolução interpretativa no controle de constitucionalidade.

Diante dessas novas hipóteses de cabimento, a função da Reclamação Constitucional foi elasticada, até mesmo pela sofisticação da análise dentro da teoria de precedentes para a aplicação, distinção ou superação de julgados qualificadamente formados.

Como leciona Abboud, sobre o tema da Reclamação e suas funções:

Numa palavra, o STF tem o dever de fixar a melhor interpretação constitucional quando for assim demandado, mas tem a prerrogativa de assim fazê-lo, seja para evitar controvérsias futuras ou aprimorar sua

⁶Sobre o tema, densa e proveitosa a análise efetuada no artigo de autoria de José dos Santos Carvalho Filho e Marco Alexandre de Oliveira Archanjo: ARCHANJO, M. A. O.; CARVALHO FILHO, J. S. Reclamação como ferramenta de superação de precedente formado em controle concentrado de constitucionalidade. **Revista da Advocacia Pública Federal**, Brasília, v. 3, n. 1, 13 jan. 2022. Disponível em: <https://seer.anafe.org.br/index.php/revista/article/view/77>. Acesso em: 4 jul. 2024.
⁷Rcl 4.374, Tribunal Pleno, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJe de 4.9.2013. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4439489>. Acesso em: 4 jul. 2024.

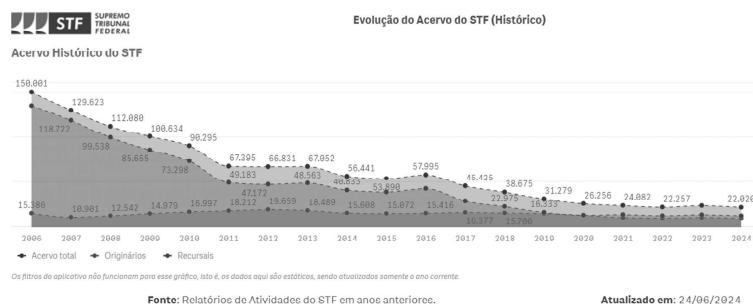
atuação anterior, e isso inclui os casos em que a problemática constitucional for mais bem vislumbrada a partir de um caso concreto complexo, que, como se sabe, é a tônica por meio da qual o direito se aperfeiçoa em condições procedurais e pós-regulatórias. Assim, a Reclamação serve como indutora de aportes cognitivos a julgamentos já finalizados ou ainda em andamento perante a corte. Explicamos. Dada a própria natureza abstrata do controle concentrado de constitucionalidade, não é raro que certas controvérsias levadas ao STF possam ser vistas apenas em suas linhas mais gerais, de modo a não ser possível precisar seus desdobramentos em relação a fatos jurídicos posteriores bem como sua interação face a direitos fundamentais. (ABBOUD, 2024).

Logo, impõe-se reconhecer que, não por acaso, a Reclamação foi alçada a uma das classes mais incidentes no Supremo, atingindo números dilatados, expressivos e preocupantes para o Tribunal.

Segundo se extrai dos dados apresentados no portal do STF - e que serão objeto de detidas análises no tópico seguinte -, a Reclamação, que nunca esteve tão em voga, principalmente em questões afetas à justiça trabalhista, funciona: a) como instrumento para diretamente (ou em casos de Repercussão Geral, com esgotamento das instâncias) ver garantida a autoridade da decisão da Corte ou defender-lhe a competência, e b) como canal de ligação, de comunicação direta entre o Supremo Tribunal Federal e juízos e tribunais.

Essa efetividade que é peculiar à Reclamação, no entanto, não pode se converter em crise numérica que ocasione o abarrotamento da Corte, como já ocorreu com o Recurso Extraordinário, em 2006⁸: o STF tinha em seu acervo o impressionante número de 134.614 processos recursais, como se confere do quadro abaixo:

Quadro 1



⁸Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/single/?appid=e554950b-d244-487b-991d-abcc693bfa7c&sheet=ea8942c2-79fa-494f-bf18-ca6d5a3bfb43&theme=simplicity&opt=cursel&select=clearall>. Acesso em: 5 jul. 2024.

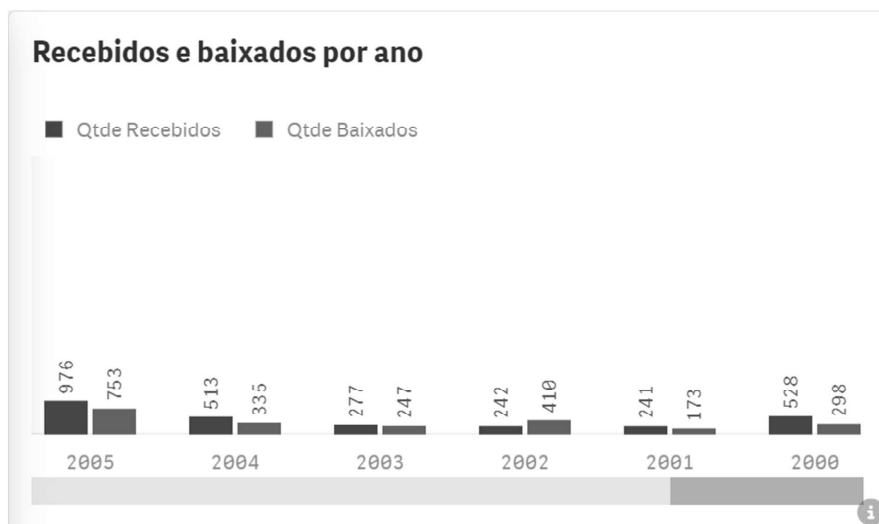
Com efeito, por ocasião do IV Encontro Nacional de Precedentes Qualificados, realizado no Supremo em dezembro de 2022, e que contou com a participação de vários ministros do STF, essa questão do aumento do número de Reclamações foi mencionada como um desafio para a Corte.

Este trabalho analisa, ainda, recente iniciativa colaborativa entre o Supremo e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), e perquire se o estabelecimento da cooperação, tão fortemente defendida no Código de Processo Civil (CPC), em seu art. 6º⁹, como dever de todos para a redução do espaço dialogal entre instituições, pode traduzir meio adequado para o tratamento de questões que repetidamente são apresentadas ao STF em Reclamação.

2 O QUE DIZEM OS NÚMEROS

O programa de transparência do STF, denominado Corte Aberta, traz informações importantes quanto à evolução dos números de Reclamações apresentadas ao Supremo. O STF passou de 298 Reclamações ajuizadas no ano 2000 para o número recorde de 7.333 em 2023. Veja-se a evolução¹⁰:

Quadro 2



⁹Art. 6º Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva” (BRASIL, 2015).

¹⁰Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/reclamacoes/reclamacoes.html>. Acesso em: 6 jul. 2024.

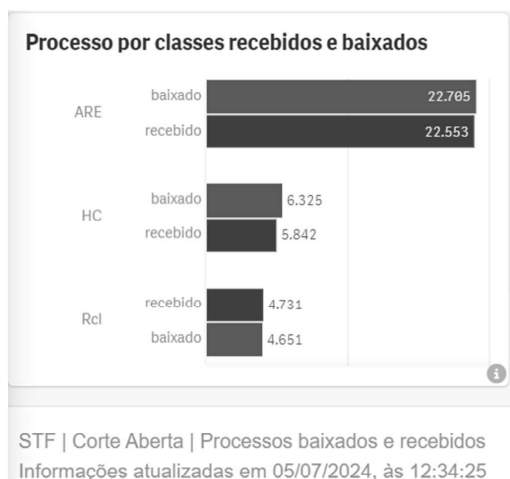
Quadro 3



Da leitura dos dados constantes do portal do STF, pela primeira vez a Reclamação ocupa a terceira posição entre os processos mais numerosos (entre recursais e classes originárias) em ingresso, por ano, na Suprema Corte (tendo sido registrado o ajuizamento de 4.731 até 5 de julho de 2024), a partir dos dados dos primeiros seis meses de 2024. A Reclamação somente ficou atrás das classes Recurso Extraordinário com agravo (o número de AREs recebidos é de 22.553) e *habeas corpus* (5.842). Ultrapassou, também de forma inédita - considerada a série histórica constante do portal do STF na internet -, o número de Recursos Extraordinários recebidos no mesmo período (que, no ano, é de 4.220).

Confira-se, sobre o ponto, o quadro de ingresso e baixa dessa ação no STF, comparado com as classes mais recebidas na Corte, em 2024¹¹:

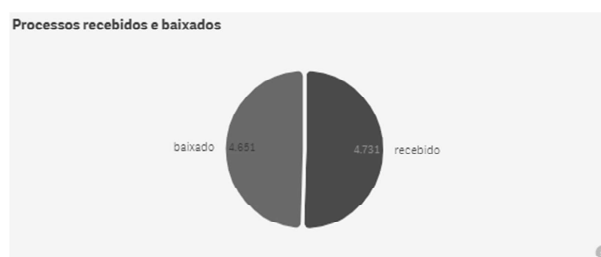
Quadro 4



¹¹Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 5 jul. 2024.

Outro aspecto que merece destaque é que, dentre as classes mais incidentes, a Reclamação é a única em relação à qual o número de processos recebidos supera o número de processos baixados no ano de 2024 (segundo os dados do quadro acima, o *deficit* é de 80 ações a serem analisadas pelo STF), apresentando sensível taxa de aumento do acervo, equivalente a 1,7%¹²:

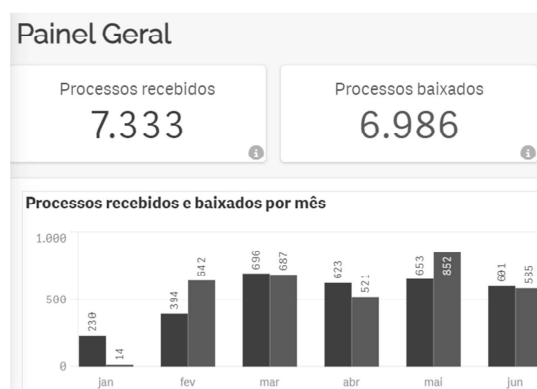
Quadro 5



E mais, comparando o quantitativo de recebimento mês a mês, nos anos de 2023 e 2024, houve crescimento no número de ações ajuizadas em todos eles. O aumento percentual foi de 143,29%, considerado o período de janeiro a julho de 2023 em relação aos números do mesmo período em 2024, e de 200,43% no mês de maior alta, que foi janeiro de 2024 em confronto com janeiro de 2023.

Esse incremento pode ser facilmente identificado nos quadros a seguir, os quais se referem a 2023 e a 2024, respectivamente¹³:

Quadro 6



¹²Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 5 jul. 2024.

¹³*dem.*

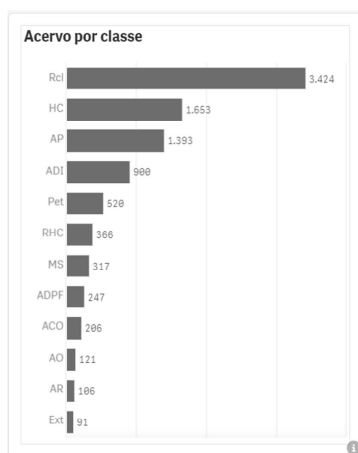
Quadro 7



Se aplicada essa diferença percentual - aferida no primeiro semestre deste ano - a fim de obter uma projeção, teríamos como estimativa, até o final do ano de 2024, do registro do ajuizamento de aproximadamente 10.507 Reclamações para apreciação, do STF, no período. Vale dizer, no ano de 2024, se mantida a taxa de crescimento experimentada no primeiro semestre, o STF terá novo recorde de recebimento de Reclamações.

Outra análise é que essa ação, atualmente, não é apenas a terceira classe entre aquelas mais incidentes, consideradas as entradas mensais e anual, mas também é a que apresenta o maior acervo no STF em 2024, se analisadas somente as classes originárias do Tribunal. A Reclamação conta com 3.424 ações em acervo, seguida das classes *habeas corpus*, que conta com 1.653, e ação penal, cujo quantitativo é de 1.393. Veja-se¹⁴:

Quadro 8



¹⁴Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/acervo/acervo.html>. Acesso em: 6 jul. 2024.

Considerado o período de vigência do Código de Processo Civil de 2015 (entre 2016 e junho de 2024), a Reclamação ocupa a quarta colocação entre as classes mais incidentes. Confira-se o gráfico abaixo¹⁵:

Quadro 9



Mais revelador é investigar, em detalhes, as Reclamações ajuizadas no STF por ramo do direito.

Os quadros abaixo esmiúçam essa informação e deixam claro que as questões relacionadas com a Justiça do Trabalho são bem significativas dentre aquelas apresentadas à Suprema Corte para solução.

Se analisado o acervo, das 3.424 Reclamações para apreciação no STF em julho de 2024, 1.087 estão classificadas no ramo do direito do trabalho e 926 em direito processual civil e do trabalho.

Se estudados os dados de recebimento, das 4.731 Reclamações ajuizadas perante o Supremo em 2024, 1.565 foram catalogadas no ramo relacionado com o direito do trabalho e 1.273 no ramo direito processual civil e do trabalho.

É dizer, tanto se observado o acervo - Quadro 10 - quanto se investigados os números de ajuizamentos no ano - Quadro 11 -, demandas oriundas da Justiça do Trabalho têm sido expressivas numericamente no STF.

Confira-se¹⁶:

¹⁵Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/acervo/acervo.html>. Acesso em: 6 jul. 2024.

¹⁶Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 6 jul. 2024.

Quadro 10



Quadro 11

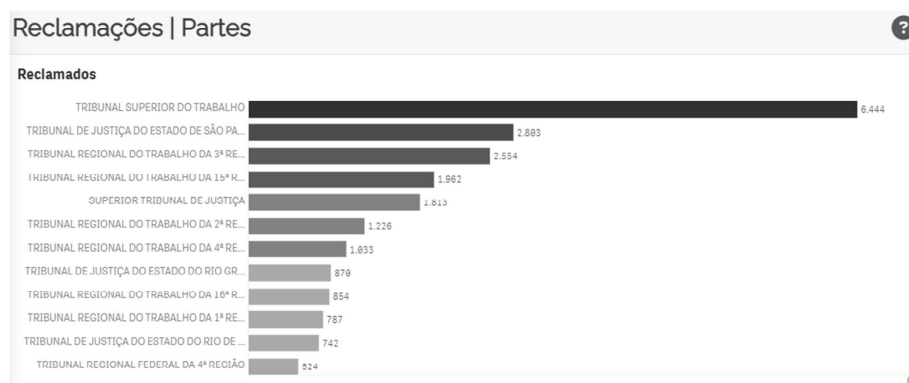
Ramo do direito dos processos recebidos

Ramo do Direito	Q	Recebidos
Totais		4.731
DIREITO DO TRABALHO		1.565
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO		1.273
DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO		747
DIREITO PROCESSUAL PENAL		544
DIREITO CIVIL		189
DIREITO TRIBUTÁRIO		118
DIREITO PENAL		110

Adicionando-se a essa verificação a relativa às partes que figuram como reclamados, tem-se que, considerados os dados de acervo das Reclamações desde o ano 2000, entre os 12 principais reclamados, 8 são da Justiça do Trabalho, tendo o TST o maior número de ocorrências: 6.444. Dados detalhados no gráfico a seguir¹⁷:

¹⁷Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/reclamacoes/reclamacoes.html>. Acesso em: 6 jul. 2024.

Quadro 12

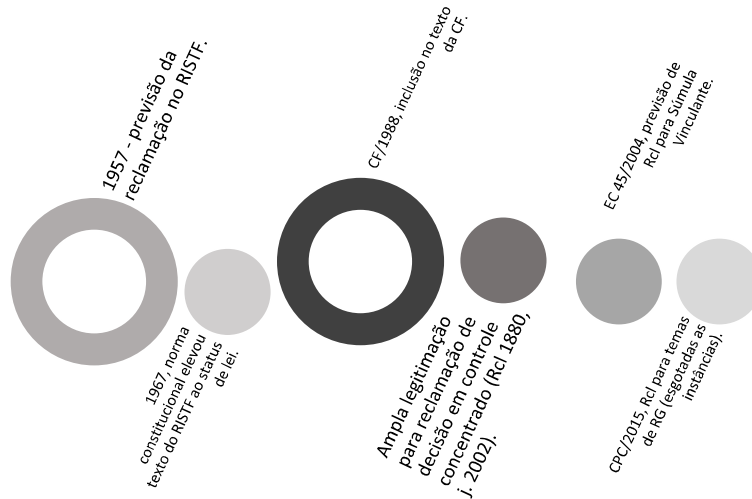


Por que hoje a Reclamação é a terceira classe com maior entrada no STF e a primeira em acervo de ações originárias? A pergunta é: o que mudou? Quais aspectos podem ser observados e indicados como relevantes para entender esse cenário?

Alguns marcos relevantes podem ser destacados desde a criação da Reclamação no STF, e podem ser considerados tanto para estudar a evolução histórica da utilização dessa ação no STF quanto para examinar a ampliação da importância que lhe foi imputada e o incremento dos números acima detalhados. Veja-se a linha do tempo abaixo com os marcos selecionados como primordiais para os fins acima descritos¹⁸:

¹⁸Em artigo, o Ministro Gilmar Mendes apresenta a evolução histórica da Reclamação. Sobre a previsão no RISTF, afirma: "A Reclamação foi adotada pelo Regimento Interno do STF em 2.10.1957, dentro da competência que lhe dava a Constituição de 1946, em seu art. 97, II, quando foi aprovada proposta dos Ministros Lafayette de Andrada e Ribeiro da Costa, no sentido de incluir o instituto no RISTF, em seu Título II, Capítulo V-'A', intitulado 'Da Reclamação': 'ATA DA TRIGÉSIMA SESSÃO DO TRIBUNAL PLENO, EM 2 DE OUTUBRO DE 1957. Presidência do Exmo. Sr. Ministro Orosimbo Nonato da Silva - Procurador-Geral da República, o Exmo. Sr. Dr. Carlos Medeiros Silva - Secretário, Sr. Hugo Mosca - Diretor de Serviço, na ausência justificada da Sra. Olga Menge S. Wood - Vice-Diretora. [...] Emenda do Regimento Interno. O Sr. Ministro Ribeiro da Costa propôs pela Comissão do Regimento a seguinte emenda. Inclua-se no Regimento Interno - No título III como capítulo V-A: 'Da Reclamação. Art. 1º O Supremo Tribunal Federal poderá admitir Reclamação do Procurador-Geral da República, ou de interessado na causa, a fim de preservar a integridade de sua competência ou assegurar a autoridade de seu julgado. Art. 2º Ao Tribunal competirá, se necessário: I - avocar o reconhecimento de processo em que se verifique manifesta usurpação de sua competência, ou desrespeito de decisão que haja proferido; II - determinar lhe sejam enviados os autos de recurso para ele interposto e cuja remessa esteja sendo indevidamente retardada. Art. 3º A Reclamação, em qualquer dos casos previstos no artigo anterior, deverá ser instruída com prova documental dos requisitos para a sua admissão. § 1º O relator, a quem for distribuída a Reclamação, requisitará informações da autoridade, que as prestará dentro de 48 horas. § 2º Em face de prova, convincente, poderá ser ordenada a suspensão do curso do processo, ou a imediata remessa dos autos ao Tribunal. § 3º Qualquer dos interessados poderá impugnar por escrito o pedido do reclamante. § 4º Salvo quando por ele requerida, o Procurador-Geral da República será ouvido no prazo de três dias sobre a Reclamação. Art. 4º A Reclamação será incluída na pauta da primeira sessão do

Quadro 13



Essa linha do tempo traz os marcos da clássica divisão do estudo da Reclamação, em fases, criada por José da Silva Pacheco, com alterações propostas nos livros dos doutrinadores Marcelo Navarro Ribeiro Dantas e de Leonardo L. Morato.

A fase anterior à inclusão da previsão da Reclamação no Regimento Interno do STF (RISTF) é de caráter jurisprudencial, tendo sido omitida neste estudo. As fases subsequentes foram assim descritas porque indispensáveis para o estudo da ação: em 1967, o RISTF ganhou o *status* de lei ordinária, inclusive para a previsão da Reclamação. A seguir

Tribunal que se realizar após a devolução dos autos pelo relator à Secretaria. Parágrafo único. O Presidente do Tribunal determinará o imediato cumprimento de decisão, lavrando-se depois o respectivo acórdão'. Justificação. A medida processual de caráter acentuadamente disciplinar e correccional, denominada Reclamação, embora não prevista, de modo expresso, no art. 101, n. I a IV, da Constituição Federal, tem sido admitida pelo Supremo Tribunal Federal, em várias oportunidades, exercendo-se, nesses casos, sua função correcedora, a fim de salvaguardar a extensão e os efeitos de seus julgados, em cumprimento dos quais se avocou legítima e oportuna intervenção. A medida da Reclamação compreende a faculdade cometida nos órgãos do Poder Judiciário para, em processo especial, corrigir excessos, abusos e irregularidades derivados de atos de autoridades judiciárias, ou de serventuários que lhe sejam subordinados. Visa a manter sua inteireza e plenitude o prestígio da autoridade, a supremacia da lei, a ordem processual e a força da coisa julgada. É, sem dúvida, a Reclamação meio idôneo para obviar os efeitos de atos de autoridades, administrativas ou judiciárias, que, pelas circunstâncias excepcionais, de que se revestem, exigem a pronta aplicação de corretivo, enérgico, imediato e eficaz que impeça a prossecução de violência ou atentado à ordem jurídica. Assim, a proposição em apreço entende com a atribuição concedida a este Tribunal pelo art. 97, n. II, da Carta Magna, e vem suprir omissão contida no seu Regimento Interno' [...]''. (MENDES, 2006, p. 22).

foi realçado o momento da fase constitucional da Reclamação - quando foi incluída no texto da Constituição da República, de 1988. Essa previsão no texto da Constituição foi posteriormente acrescida da previsão expressa de cabimento da Reclamação para verbetes de súmulas vinculantes, inclusive por inobservância em ato administrativo, nos termos da Emenda à Constituição n. 45/2004.

Importa destacar que foram adicionados às tradicionais fases (acima descritas) dois marcos que se divisam essenciais.

O primeiro, o referente ao julgamento da Reclamação n. 1.880, Relator Ministro Maurício Corrêa, Tribunal Pleno, DJe de 19.3.2004, no qual o STF, superando entendimento anterior em contrário (que somente conhecia de Reclamação da qual foi parte na respectiva ação de controle concentrado), reconheceu a ampla legitimização na Reclamação, a fim de possibilitar “a todos que comprovem prejuízo oriundo de decisões de mérito proferidas nas ações diretas de inconstitucionalidade”. Na assentada, definiu:

[...] o reconhecimento de legitimidade ativa *ad causam* de todos que comprovem prejuízo oriundo de decisões dos órgãos do Poder Judiciário, bem como da Administração Pública de todos os níveis, contrárias ao julgado do Tribunal.¹⁹

O segundo marco adicionado, que se traduz em aspecto normativo, tem-se com o regramento inserido no Código de Processo Civil de 2015, o qual promoveu o alargamento das hipóteses de cabimento da Reclamação no STF em relação a dois pontos interessantes: a) casos de Repercussão Geral (art. 988, § 5º, II, do CPC), e b) incidente de assunção de competência (nos termos do art. 988, III, do CPC)²⁰.

Quanto ao incidente de assunção, é preciso dizer que essa possibilidade não trouxe impacto numérico para as Reclamações no STF. Isso porque, apesar de ter sido previsto seu cabimento como incidente na Suprema Corte desde 2017, pela Resolução STF n. 604, de 11 de dezembro de 2017²¹, em pesquisa no portal de jurisprudência e no

¹⁹Rcl 1.880 AgR, Relator Min. Maurício Corrêa, Tribunal Pleno, DJe de 19.3.2004.

²⁰Quanto ao incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR), o STF tem julgados afastando seu cabimento na Corte. Vejam-se: Pet 8420 AgR/DF, Relator Min. Gilmar Mendes, DJe de 26.5.2020, Segunda Turma; Pet 12412 AgR, Tribunal Pleno, Relator Min. Luís Roberto Barroso, DJe de 13.6.2024. Diante disso, não foi contemplado o IRDR nesse destaque de novos usos da Reclamação no STF.

²¹“Art. 3º Ficam instituídos os seguintes incidentes processuais: [...] II - Incidente de Assunção de Competência (IAC), nos termos do art. 947 do Código de Processo Civil” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2017).

acompanhamento processual do Tribunal não foram encontradas ocorrências dessa hipótese.

Em relação aos temas julgados sob o regime da Repercussão Geral, vale dizer, com a produção de julgado de estrita observância por juízes de tribunais, na forma estabelecida no art. 927 do CPC, essa possibilidade, que era rechaçada pela jurisprudência do Supremo em muitas decisões anteriores à vigência do Código de Processo Civil de 2015, foi adotada.

É certo, porém, que há balizas estreitas para esse acesso ao Supremo, tendo em conta que somente é cabível a Reclamação após o esgotamento das instâncias ordinárias, vale dizer, com a interposição de agravo interno perante o tribunal que aplica o tema, nos termos do art. 1.030, § 2º, do CPC²².

Os números dizem muito sobre o papel da Reclamação no âmbito do Supremo Tribunal Federal, mas não exaurem essa análise das informações, ainda que relevantes, e mesmo que impactados pelas fases da Reclamação, já expostas neste trabalho, quanto ao que ingressou na Corte nessa classe processual.

Sendo esse o quadro, bastante valoroso ingressar no estudo a seguir, quanto ao caráter da demanda e ao perfil decisório.

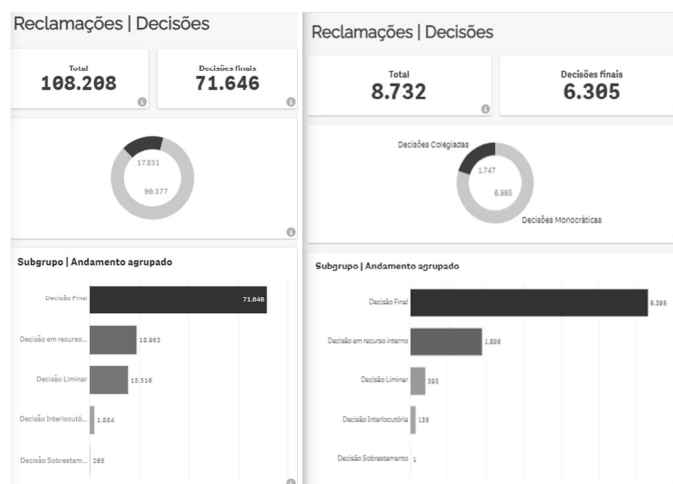
3 DESVENDANDO O PERFIL DECISÓRIO DA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL

Uma análise de elevada importância para este estudo é o perfil decisório da Reclamação Constitucional.

De início, necessário ingressar na investigação dos dados quanto ao número de decisões na série histórica, no Quadro 14 (iguais a 108.208 decisões em Reclamação), e no ano de 2024 (da ordem de 8.732 decisões em Reclamação), que descortinam a grandeza do panorama a ser examinado:

²²Rcl 43.709 AgR, Relatora Ministra Rosa Weber, Primeira Turma, DJe de 20.11.2020: “O esgotamento da instância ordinária somente se concretiza após o julgamento de agravo interno manejado contra a decisão da Presidência ou Vice-Presidência da Corte que, no exame de admissibilidade do Recurso Extraordinário, aplica a sistemática da Repercussão Geral, nos termos do art. 1.030 e § 2º do CPC/2015. 3. A ausência de interposição de todos os recursos cabíveis demonstra a ausência de esgotamento das vias ordinárias, inviabilizando o manejo da Reclamação”.

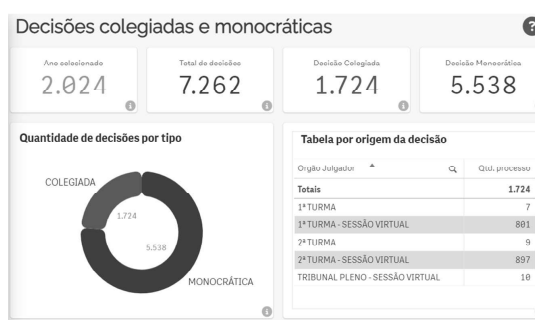
Quadro 14



Esta investigação sobre o perfil decisório, de início, bifurca-se em dois pontos relevantes: a) o tipo de decisão, e b) a espécie de ambiente decisório.

O primeiro aspecto a ser ressaltado, tendo como parâmetro o primeiro semestre de 2024, é que 76,3% das decisões tomadas em Reclamação são unipessoais (monocráticas), e somente 23,7% foram colegiadas. Veja-se quadro com essa informação:

Quadro 15

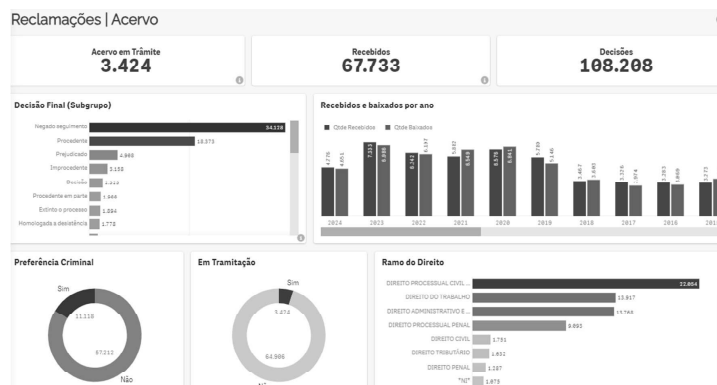


E, considerada a série histórica desde o ano 2000, esses percentuais são ainda mais expressivos. O percentual referente a decisões monocráticas vai para 83,5% (89.880), e o de decisões colegiadas chega somente a 16,5% (17.810), o que demonstra uma franca prevalência de decisões unipessoais para o julgamento dessas ações no Supremo:

Quadro 16



Quadro 17



Destaque-se que essa ambiência reflete a previsão normativa para a atuação nesses casos²³. A competência regimental para o julgamento colegiado é das Turmas²⁴, somente havendo afetação para o

²³Art. 21. [...] § 1º Poderá o(a) Relator(a) negar seguimento a pedido ou recurso manifestamente inadmissível, improcedente ou contrário à jurisprudência dominante ou à súmula do Tribunal, deles não conhecer em caso de incompetência manifesta, encaminhando os autos ao órgão que reputar competente, bem como cassar ou reformar, liminarmente, acórdão contrário à orientação firmada nos termos do art. 543-B do Código de Processo Civil. (Redação dada pela Emenda Regimental n. 21, de 30 de abril de 2007). [...] Art. 161. [...] Parágrafo único. O Relator poderá julgar a Reclamação quando a matéria for objeto de jurisprudência consolidada do Tribunal" (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024b).

²⁴Art. 9º Além do disposto no art. 8º, compete às Turmas: I - processar e julgar originariamente: [...] c) a Reclamação que vise a preservar a competência do Tribunal ou a garantir a autoridade de suas decisões ou Súmulas Vinculantes; (Redação dada pela Emenda Regimental n. 49, de 3 de junho de 2014)" (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024b).

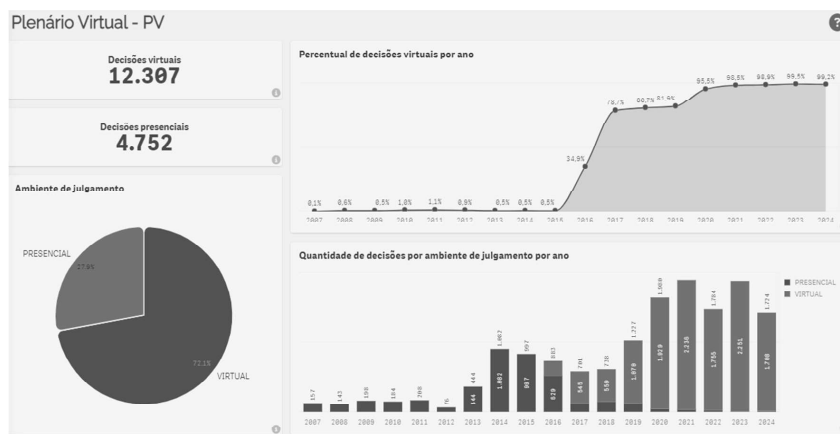
Plenário de pequeno quantitativo de Reclamações (2.543, somando os julgamentos virtuais e presenciais), considerada a série histórica desde 2000:

Quadro 18



O segundo ponto relevante, quanto ao tipo de arena decisória, tendo em conta somente as decisões colegiadas, demonstra o uso maciço do denominado julgamento virtual, principalmente nas Turmas. Veja-se o quadro abaixo:

Quadro 19



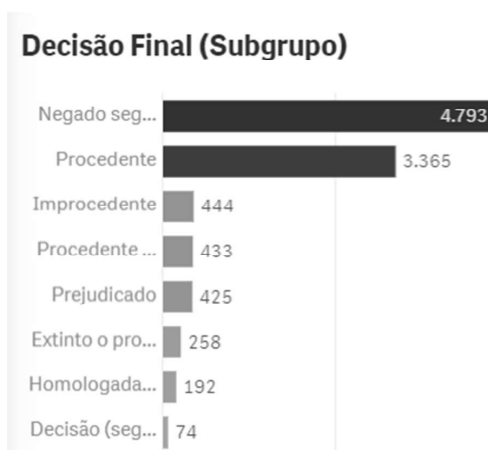
Quanto às decisões tomadas, merece nota o número de provimentos nos últimos anos. Em 2024, no primeiro semestre o STF já proferiu 2.226 decisões de procedência. No mesmo período, em valor próximo, existem 2.867 casos em que a decisão tomada pelo STF foi registrada como “negou seguimento”, conforme dados abaixo:

Quadro 20



Analisando o período de um ano - o de 2023 -, o número de julgados pela procedência foi bem expressivo, chegando a 3.365, enquanto os casos em que houve negativa de seguimento foram 4.793, e improcedência foram 444:

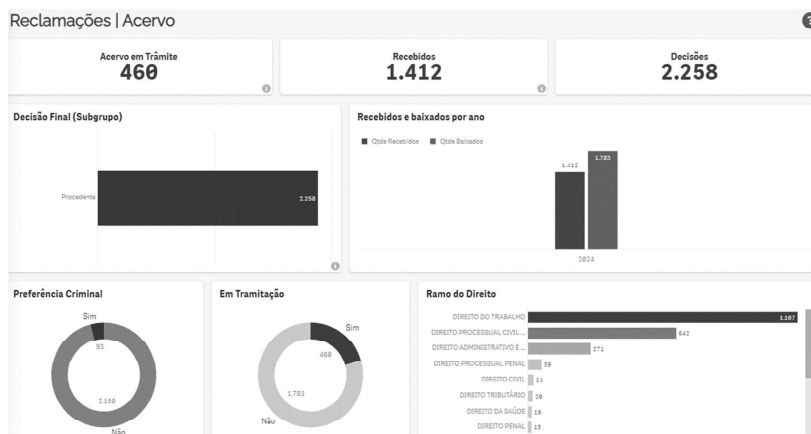
Quadro 21



Se filtrados os dados dos casos de procedência, a fim de investigar os ramos do direito nos quais há essa decisão, temos o direito do trabalho e processual, e do processual do trabalho no topo da lista. Confira-se²⁵:

²⁵Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 5 jul. 2024.

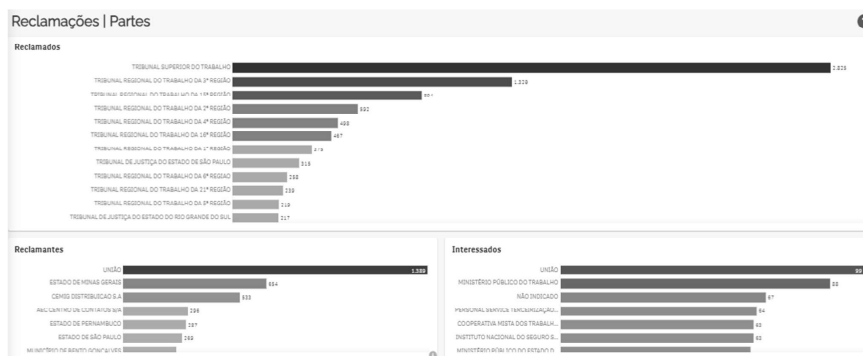
Quadro 22



Já se observadas as partes somente dos casos de provimento na série histórica (desde o ano 2000), há 10 reclamados cuja origem é a Justiça do Trabalho, aparecendo na primeira posição o TST com o número de 2.825 decisões de procedência, e em segundo lugar o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, com 1.320 decisões de procedência.

É de se notar, neste ponto, que o número total de Reclamações no período (independentemente da decisão tomada) em que figura como reclamado o TST é de 6.444, como apresentado no tópico anterior, o que mostra que a taxa de provimento ocorre em 43,83% das Reclamações cujo reclamado é o TST²⁶:

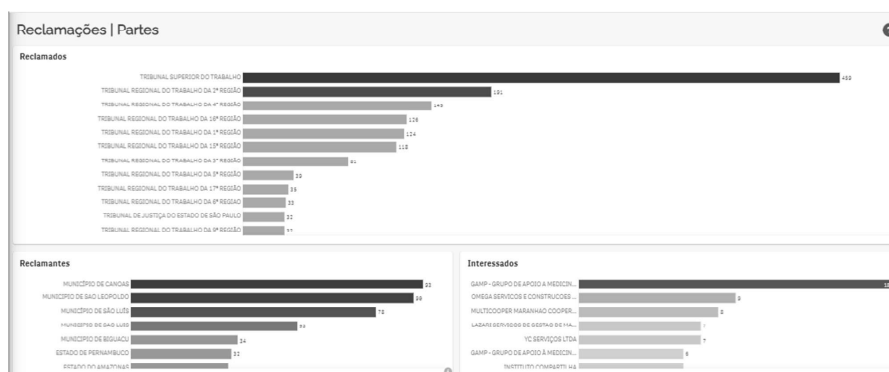
Quadro 23



²⁶Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 5 jul. 2024.

Se o período for reduzido para o primeiro semestre de 2024, há 459 provimentos tendo como reclamado o TST, 199 cujo reclamado é o TRT da 2ª Região, e 145 em que o reclamado é o TRT da 4ª Região. Veja-se o gráfico abaixo²⁷:

Quadro 24



Daí ressaí a imprescindibilidade de efetuar uma investigação pormenorizada desse fenômeno envolvendo a jurisdição constitucional, em Reclamação, e temas oriundos da justiça laboral.

Sem a pretensão de apresentar estudo de caráter estatístico, mas com o objetivo de mapear, na base de jurisprudência do STF, quais seriam as questões objeto de Reclamação e relacionadas com a Justiça do Trabalho, foram efetuadas diversas pesquisas na ferramenta de busca de julgados do STF. O resultado foi colacionado a seguir.

A pesquisa, efetuada em decisões colegiadas referentes ao primeiro semestre de 2024, mostrou que essa interseção da jurisdição constitucional e trabalhista está concentrada em 15 matérias endereçadas ao STF para apreciação, em sede de Reclamação Constitucional. Quais sejam:

- Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade fim da empresa. Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante;

- ADPF 324 - Tese: I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego

²⁷Dados extraídos do portal do STF, no Corte Aberta. Disponível em: https://transparencia.stf.jus.br/extensions/recebidos_baixados/recebidos_baixados.html. Acesso em: 5 jul. 2024.

entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada, e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei n. 8.212/1993;

- ADI 3961 - Tese: I - A Lei n. 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização de atividade meio ou fim; II - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei n. 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal (CF/1988); III - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei n. 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista;

- ADI 5625 - Tese: I - É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; II - É nulo o contrato civil de parceria referido quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores;

- ADC 48 - Tese: I - A Lei n. 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade meio ou fim; II - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei n. 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF/1988; III - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei n. 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista;

- Tema 246 - Responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço. Tese: O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993;

- ADC 16 - Responsabilidade contratual. Subsidiária. Contrato com a Administração Pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art. 71, § 1º, da Lei federal n. 8.666/1993. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal n. 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei n. 9.032, de 1995;

- ADI 3395 - O STF deu interpretação conforme à Constituição, sem redução de texto, segundo a qual o disposto no inciso I do art. 114 da Constituição Federal não abrange causas ajuizadas para a discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos entes da Federação e seus servidores. A interpretação adequadamente constitucional da expressão “relação do trabalho” deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores;

- Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis;

- Tema 1232 - Possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento;

- Tema 1022 - Dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público. Tese: As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista;

- ADPF 275 - Decisões judiciais que determinam o bloqueio, penhora ou liberação de receitas públicas, sob a disponibilidade financeira de entes da Administração Pública para satisfação de créditos trabalhistas, violam o princípio da legalidade orçamentária (art. 167, VI, da CF/1988), o preceito da separação funcional de poderes (art. 2º c/c art. 60, § 4º, III, da CF/1988), o princípio da eficiência da Administração Pública (art. 37, *caput*, da CF/1988) e o princípio da continuidade dos serviços públicos (art. 175 da CF/1988);

- ADPF 387 - É aplicável o regime dos precatórios às sociedades de economia mista prestadoras de serviço público próprio do Estado e de natureza não concorrencial;

- ADPF 485 - Tese: Verbas estaduais não podem ser objeto de bloqueio, penhora e/ou sequestro para pagamento de valores devidos em ações trabalhistas, ainda que as empresas reclamadas detenham créditos a receber da Administração Pública estadual, em virtude do disposto

no art. 167, VI e X, da CF/1988, e do princípio da separação de poderes (art. 2º da CF/1988);

- ADC 58 e ADC 59 - Conferiu-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública, que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, com a redação dada pela Lei n. 11.960/2009), com a exegese conferida pela Corte na ADI 4357, ADI 4425, ADI 5348 e no RE 870.947-RG (Tema 810). Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da Ufir como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP n. 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, *caput*, da Lei n. 8.177, de 1991). Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - Selic, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei n. 9.065/1995; 84 da Lei n. 8.981/1995; 39, § 4º, da Lei n. 9.250/1995; 61, § 3º, da Lei n. 9.430/1996, e 30 da Lei n. 10.522/2002). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa Selic não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria *bis in idem*.

É necessário registrar que algumas dessas questões aparecem, por vezes, em conjunto, e em outros acórdãos de modo singular, como, por exemplo: a) Tema 725, ADC 324, ADIs 3961 e 5625, ADC 48; b) Tema 246 e ADC 16; c) ADPF 275, ADPF 387 e ADPF 475. Essa constatação poderia reduzir o número de questões mapeadas (se examinadas em bloco e não de modo individualizado) para 8 e não 15 (como afirmado acima).

4 COOPERAÇÃO: um caminho efetivo para a redução do espaço dialogal entre instituições do sistema de justiça?

Atentos ao panorama instaurado a partir dessas questões relevantes objeto de análise, em controle concentrado e em Repercussão Geral, envolvendo demandas oriundas da Justiça do Trabalho e o seu potencial multiplicador, principalmente em Reclamação, o Supremo

Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho envidaram esforços para estabelecer um diálogo mais próximo e profícuo, com o intuito de compreender melhor o que está gerando litigiosidade. E, ainda, buscar soluções alternativas para minimizar esse impacto e oportunizar a comunicação mais efetiva e célere do cerne do debate na justiça laboral.

Esse o quadro em que firmado o Acordo de Cooperação Técnica n. 3/2023, em maio de 2023, tendo como partícipes o STF e o TST, visando a redução da litigiosidade e da atividade repetitiva nas duas Cortes, bem como possibilitar o compartilhamento de dados e a automação de rotinas.

O foco desse ajuste, conforme ressaltado pela Ministra Rosa Weber, à época Presidente do STF, é fortalecer a cultura de precedentes, reduzir retrabalho, ampliar a eficiência²⁸.

No que tange à cultura com precedentes, esse acordo é muito relevante, tendo em conta que esse ponto é algo ainda em processo de consolidação no país. A escola do *civil law* - tradicional - foi temperada com práticas e conceitos próprios do *common law*. Isso ocorreu mais ostensivamente e intensamente após o CPC de 2015, mas se pode afirmar que essa realidade não foi assimilada por completo, nem mesmo na formação jurídica de novos profissionais do direito (o que é uma necessidade premente).

Ainda mais recentemente, em maio de 2024, houve a assinatura de termo aditivo e do plano de trabalho desse acordo, objetivando robustecer a colaboração entre as duas instituições na promoção de boas práticas e na otimização de processos.

Na oportunidade, o Ministro Luís Roberto Barroso destacou “que a Justiça do Trabalho tem um papel importante num país com estratificação social e marcado pela desigualdade e pela assimetria entre empregadores e empregados”, e, ainda, ser relevante estabelecer “critérios relacionados à terceirização e à responsabilidade subsidiária no setor público, para minimizar a litigiosidade” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024c).

Um dos objetos de atuação, no acordo, é a identificação de questões aptas a serem julgadas sob o regime da Repercussão Geral, inclusive para a definição dinâmica de competência.

Isso com dois enfoques diferentes: a) para estabelecer que existe questão constitucional a ser examinada pelo STF (situação na qual

²⁸Notícia veiculada no portal do STF: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF e TST assinam acordo para compartilhar informações sobre demandas repetitivas. **Notícias STF**, Brasília, 17 maio 2023. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-e-tst-assinam-acordo-para-compartilhar-informacoes-sobre-demandas-repetitivas/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

a Corte reconhece a existência de Repercussão Geral da matéria, competindo ao STF estabelecer tese de estrita observância), e b) quando o STF define que a questão não ostenta Repercussão Geral porque é de índole infraconstitucional, competindo, por conseguinte, ao TST dar a última palavra e estabelecer o precedente a ser seguido.

Um exemplo dessa última hipótese pode ser conferido no Tema de Repercussão Geral n. 1285, em que o STF definiu a seguinte tese:

É infraconstitucional a controvérsia relativa à percepção de adicional de periculosidade por empregado que exerce a função de agente de apoio socioeducativo.

No caso, a questão havia sido julgada sob o regime de repetitivo no TST, tendo sido submetido ao STF em razão de recurso.

Um outro caso, também julgado sob o regime de repetitivo no TST e ainda mais impactante (segundo dados constantes dos autos, em aproximadamente 9.855 possíveis pleitos), foi o Tema de Repercussão Geral n. 1273, no qual o STF definiu que:

É infraconstitucional, a ela se aplicando os efeitos da ausência de Repercussão Geral, a controvérsia acerca da percepção cumulativa tanto do adicional de atividades externas (previsto exclusivamente em norma convencional coletiva) quanto do adicional de periculosidade específico dos trabalhadores motociclistas (positivado no § 4º do art. 193 da CLT), em relação aos carteiros condutores de motocicleta.

Em tema de relatoria do Ministro Edson Fachin (Tema n. 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital), o STF reconheceu a Repercussão Geral da questão constitucional para posterior resolução de mérito.

Essas decisões em sede de Repercussão Geral favorecem a solução definitiva da demanda e a concretização dos princípios da isonomia, da segurança jurídica e da eficiência, na medida em que não será necessário o deslocamento de todos os eventuais recursos sobre a mesma matéria para que o STF decida, em cada um deles, que a questão não tem estatuto constitucional e, portanto, será definida pelo TST.

E poderiam abrir um caminho para a redução do espaço dialógico que hoje tem chegado ao STF por Reclamação, quanto a eventuais distinções e/ou necessidade de superação de temas pela aplicação das teses de Repercussão Geral e de controle concentrado de constitucionalidade.

A abertura desse diálogo poderia ocorrer nas indicações de recursos admitidos na qualidade de representativos da controvérsia, nos termos do art. 1.036, § 1º, do CPC e do art. 1.041 do CPC, a fim de propiciar essa análise qualificada pelo STF.

Essa ação pode ser um caminho profícuo de comunicação entre os tribunais a fim de verificar se há distinção ou possível superação em tema cuja aplicação esteja gerando uma demanda ampliada, em casos concretos, e que, atualmente, só chegam ao STF em Reclamação. Seria necessária, para isso, uma estratégia de identificação dessas questões e de apresentação das informações ao TST, ao qual compete realizar a admissão de recurso representativo da controvérsia para a análise no STF.

Os recursos admitidos como representativos, bem como aqueles julgados sob o regime de repetitivos, são destinados a fluxo especial delineado pelo RISTF, no art. 326-A²⁹, para possibilitar a análise pela Presidência e a rápida inclusão das questões no Plenário Virtual da Repercussão Geral³⁰.

Para além da atuação em Recursos Extraordinários, há expressa previsão, no mencionado ajuste, do compartilhamento de dados sobre as Reclamações. É de se notar que, no mesmo ano em que houve a assinatura do ACT n. 3/2023, foi lançado, no Corte Aberta, portal do STF, painel específico com dados das Reclamações.

A partir dos dados compartilhados no citado painel - os quais estão disponíveis para todos os usuários no sítio eletrônico do Supremo -, o TST já tomou importante medida com a implementação de funcionalidade, nos sistemas informatizados internos da Corte, para o mapeamento das questões objeto de Reclamação.

A cooperação prevê, ainda, a promoção de eventos conjuntos e de capacitações para ampliar a cultura de precedentes, os quais são essenciais para garantir que o diálogo entre as duas Cortes seja mais qualificado e próximo.

A cooperação estabelecida entre o STF e o TST é ainda bem inicial, é preciso dizer. Mas a atitude proativa das Cortes ao firmarem o ajuste buscando atuação com soluções alternativas para uma situação

²⁹Art. 326-A. Os recursos indicados como representativos de controvérsia constitucional pelas instâncias de origem e os feitos julgados no Superior Tribunal de Justiça sob a sistemática de recursos repetitivos serão registrados previamente ao Presidente, que poderá afetar o tema diretamente ao Plenário Virtual, na forma do art. 323 do regimento interno, distribuindo-se o feito por sorteio, em caso de reconhecimento da Repercussão Geral, a um dos Ministros que tenham se manifestado nesse sentido" (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024b).

³⁰O art. 326-A do RISTF traz referência aos recursos julgados como repetitivos pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ). Defende-se, seja pela aplicação da Lei n. 13.015/2014, seja pela atuação conjunta em razão do ACT n. 3/2023, que os recursos julgados como repetitivos no TST também ingressem nesse fluxo diferenciado.

complexa e relativamente nova - da atuação com aplicação, distinção e superação de precedentes -, envolvendo a jurisdição constitucional e o contencioso trabalhista, passa mensagem de alento para quem vive essa realidade na prática. Para buscar meios de comunicação mais efetivos, o Judiciário cada vez mais precisa das formas atípicas para a solução de problemas, como é a cooperação.

5 CONCLUSÕES

A Reclamação Constitucional foi alçada a uma das ações mais importantes no STF, tendo em conta sua plasticidade e sua efetividade, sendo atualmente a terceira classe mais frequente no STF, considerado o recebimento de 2024, e a primeira, se observados os maiores acervos em classes originárias do Tribunal.

O caráter multifacetado da Reclamação - que permite até mesmo a superação de precedente em controle concentrado de constitucionalidade -, bem como a ampliação das hipóteses de cabimento (legitimação ampliada quando o parâmetro for ação de controle concentrado; observância de verbete de enunciado de súmula vinculante, e de temas de Repercussão Geral, ainda que exigido o exaurimento de instância) e sua efetividade para garantir a autoridade das decisões do STF e defender-lhe a competência, são indicados como fatores relevantes para explicar a dilatação dos números.

Segundo dados do portal de transparência do STF, muito do que chega ao Supremo em Reclamação já foi objeto de decisão na justiça trabalhista, sendo possível mapear uma litigiosidade nesse ponto, seja pela análise dos principais reclamados, seja pelo ramo do direito das Reclamações atualmente no acervo do STF para julgamento.

Além disso, é possível localizar questões jurídicas nas quais esse contato entre a jurisdição constitucional e trabalhista se apresenta, em pesquisa, no banco de jurisprudência do Supremo, de decisões colegiadas no primeiro semestre de 2024 (em especial, ligadas à terceirização e à responsabilidade subsidiária no setor público, além da competência da Justiça do Trabalho em casos de discussão sobre a relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos entes da Federação e seus servidores).

Este trabalho mostra a necessidade de atuar quanto a essa demanda aumentada em Reclamação, sendo um caminho a cooperação estabelecida no Acordo de Cooperação Técnica n. 3/2023, firmado entre o STF e o TST.

A expectativa é que essa iniciativa de cunho administrativo tenha não somente a propensão, mas a aptidão de melhorar a atuação

jurisdicional, a partir da adoção de ações - de compartilhamento de informações, de redução da atividade repetitiva, de ampliação da cultura de precedentes, inclusive com capacitação - voltadas a buscar e executar soluções concretas que favoreçam a redução da litigiosidade, favorecendo o trabalho nesses tribunais, com impactos positivos para o todo o sistema de justiça.

REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges. Reclamação constitucional e suas dimensões ética e transsubjetiva. **JOTA**, São Paulo, 29 jun. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/observatorio-constitucional/reclamacao-constitucional-e-suas-dimensoes-etica-e-transsubjetiva-29062024?non-beta=1>. Acesso em: 4 jul. 2024.
- AKERMAN, Willian; PRADO, Vinícius de Andrade; CARVALHO FILHO, José dos Santos (Coord.). **Reclamação constitucional no Supremo Tribunal Federal**. Brasília: Sobredireito, 2022.
- ALVIM, Teresa Arruda; DANTAS, Bruno. **Recurso especial, recurso extraordinário e a nova função dos tribunais superiores**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.
- ARABI, Abhner Youssif Mota. **Reclamação constitucional: origem e evolução**. Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- ARCHANJO, M. A. O.; CARVALHO FILHO, J. S. Reclamação como ferramenta de superação de precedente formado em controle concentrado de constitucionalidade. **Revista da Advocacia Pública Federal**, Brasília, v. 3, n. 1, 13 jan. 2022. Disponível em: <https://seer.anafe.org.br/index.php/revista/article/view/77>. Acesso em: 4 jul. 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: 6 jul. 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/113105.htm. Acesso em: 6 jul. 2024.
- CAPPELLETTI, Mauro. **O controle de constitucionalidade das leis no direito comparado**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1984.

DANTAS, Marcelo Navarro Ribeiro. **Reclamação constitucional no direito brasileiro**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2000.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil: o processo civil nos tribunais, recursos e ações de competência originária de tribunal**. 14. ed. ref. Salvador: Juspodivm, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira. A Reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal: algumas notas. **Direito Público**, Porto Alegre, n. 12, abr./jun. 2006. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1321/787>. Acesso em: 4 jun. 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

MITIDIERO, Daniel. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MITIDIERO, Daniel. **Reclamação nas cortes supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

MORATO, Leonardo L. **Reclamação e sua aplicação para o respeito da súmula vinculante**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

NERY JR., Nelson; ALVIM, Teresa Arruda (Coord.). **Aspectos polêmicos e atuais dos recursos cíveis e outros meios de impugnação às decisões judiciais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Corte Aberta: informação para cidadania. **Portal STF**, Brasília, 2024a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/corteaberta/>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Regimento interno**: atualizado até a Emenda Regimental n. 59/2023. Brasília: STF, 2024b. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/REGIMENTOINTERNO-C-1980.PDF>. Acesso em: 5 jul. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Resolução 604, de 11 de dezembro de 2017. Altera o anexo da Resolução 456, de 17 de fevereiro de 2011. **DJE**, Brasília, 18 dez. 2017. Disponível em: <https://api-atosnormativosprd.azurewebsites.net/api/normativo/apresentacao/2676>. Acesso em: 3 jul. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF e TST aprimoram acordo para reduzir processos e fortalecer precedentes na área trabalhista. **Notícias STF**, Brasília, 23 maio 2024c. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-e-tst-aprimoram-acordo-para-reduzir-processos-e-fortalecer-precedentes-na-area-trabalhista/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF e TST assinam acordo para compartilhar informações sobre demandas repetitivas. **Notícias STF**, Brasília, 17 maio 2023. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-e-tst-assinam-acordo-para-compartilhar-informacoes-sobre-demandas-repetitivas/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

O PROBLEMA DO SINDICATO ÚNICO NO BRASIL

THE PROBLEM OF THE SINGLE TRADE UNION IN BRAZIL

PINTO, Almir Pazzianotto*

‘Talvez seja o Brasil o único país do mundo onde a legislação trabalhista nasceu e se desenvolveu, não por influência direta do operariado organizado, mas por iniciativa do próprio governo, como realização de um ideal a que consagrei toda a minha vida e que procurei pôr em prática desde que a Revolução de 1930 me trouxe à magistratura suprema da nação’.
(Getúlio Vargas, discurso do Dia do Trabalho, 1º.5.1952).¹

Resumo: O presente artigo versa sobre a estrutura sindical do Brasil. Contextualizando seus aspectos desde os primórdios, perpassa por importantes normativos e revela a problemática mais significativa que a caracteriza, sobretudo nos tempos atuais.

Palavras-chave: Sindicato único. Modelo corporativo. Sindicalismo brasileiro.

Abstract: This article is about the union structure in Brazil. Contextualizing its aspects from the beginning, it goes through important regulations and

*Deputado Estadual (1974, 1978, 1982). Secretário de Estado de Relações do Trabalho (1983-1985). Ministro de Estado do Trabalho (1985-1988). Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (1988-2002; aposentou-se na presidência). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira n. 32), da Academia Paulista de Magistrados, do Instituto dos Advogados de São Paulo, da Associação dos Advogados de São Paulo. Sócio Fundador da Associação Brasileira para o Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável (ADESS). Presidente de Honra da Academia Paulista de Direito do Trabalho (APDT). Advogado e Consultor.

¹SODRÉ, Nelson Werneck *et al.* Getúlio Vargas. **Ensaio de Opinião**, Rio de Janeiro: Inúbia, n. 2-1, 1975, p. 25.

reveals the most significant problems that characterize it, especially in current times.

Keywords: Single trade union. Corporate model. Brazilian trade unionism.

A obra clássica do professor Evaristo de Moraes Filho, da qual ousou plagiar o título, encerra espinhosa questão política que atormenta a nossa estrutura sindical: o sindicato único, detentor de monopólio de representação da categoria econômica ou profissional, na base territorial deferida pelo Ministério do Trabalho, mantido por contribuições compulsórias de associados e não associados.

O livro teve a primeira edição lançada em 1952, quando o país se encontrava sob a Constituição liberal de 1946, que sucedeu a Carta Constitucional de 10.11.1937. O art. 158 da Constituição da República reconheceu o direito de greve, “cujo exercício a lei regulará”. O art. 159, por sua vez, determinou ser livre a associação profissional ou sindical,

[...] sendo regulada por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. (BRASIL, 1946).

A exigência prescrita pelo art. 158 seria satisfeita dezoito anos depois, quando o Presidente Castelo Branco sancionou a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, cujo relatório final foi redigido pelo então Deputado Federal Ulysses Guimarães. Quanto à lei reguladora da liberdade de associação profissional ou sindical, até hoje não a temos. Permanece em vigor o Título V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relativo à Organização Sindical, desfalcado dos dispositivos tornados insubsistentes pela Lei Fundamental.

Em homenagem à verdade, registre-se que em 5 de maio de 1949 o Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou ao Poder Legislativo a Mensagem n. 256, para pedir análise e possível ratificação da Convenção 87 (1948) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), subscrita pelo Brasil. Passados trinta e cinco anos, em reunião de 26.6.1984, a Câmara dos Deputados aprovou parecer favorável à ratificação, apresentado pelo Deputado Pedro Colin.

Remetido ao Senado Federal, o processo foi recebido em setembro de 1984. A Mensagem, entretanto, teve o andamento

deliberadamente retardado até 11.12.2002, quando o falecido Senador José Eduardo Dutra, integrando a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), apresentou voto favorável à ratificação, do qual extraio este trecho:

Gostaria de pedir inclusão na pauta, como item extra pauta, de uma matéria porque, por detrás deste calhaço meio século nos contempla. Acredito que esta seja a matéria mais antiga em tramitação no Congresso Nacional. Trata-se da Convenção 87 da OIT.

Algumas linhas depois, registrou o saudoso Senador:

Há mais de meio século (a Convenção 87) desafia o Parlamento brasileiro, dividido entre o constrangimento de rejeitá-la por inconstitucionalidade, cedendo a pressões de entidades constituídas sob o modelo corporativista para heterônimo, e as cobranças internas e externas, pela adoção de uma das diretrizes fundamentais da Organização Internacional do Trabalho. (SENADO FEDERAL, 2002, p. 2).

Até chegar às mãos de S. Exa., a Mensagem havia percorrido inutilmente os gabinetes dos Senadores Nelson Carneiro, Fernando Henrique Cardoso, José Richa, Pedro Simon, Guilherme Palmeira, Benedita da Silva. A aprovação na CCJ, entretanto, de pouco adiantou. Na OIT, o Brasil integra minúsculo grupo de vinte e cinco países não aderentes ao referido tratado internacional, um dos quatro considerados fundamentais pela instituição internacional. China, Afeganistão, Antigua e Barbuda, Estados Unidos e Sudão são alguns deles.

Anote-se que na Itália a estrutura sindical corporativa fascista, “colocada sob o Ministério das Corporações”, durou até a queda de Mussolini em julho de 1943. Escreve Gilles Martinet, em **Sete Sindicalismos**:

Todo o edifício corporativista foi então varrido em poucos dias, senão em poucas horas, e reconstituíram-se sindicatos livres em todo o país. Um ano mais tarde, a 6 de junho de 1944, na Roma libertada, o comunista Di Vittorio, o socialista Canevari e o democrata-cristão Grandi assinavam um pacto de unidade que criava uma nova central sindical: a CGLI (fusão das duas siglas: CGL e CIL) - Confederazione Generale Italiana del Lavoro. (MARTINET, 1980, p. 97).

A Convenção 87 foi ratificada pela Itália em 13.5.1958, pela Espanha em 20.4.1977, e por Portugal em 14.10.1977. Entre os nossos vizinhos, a Argentina em 18.1.1960, o Paraguai em 28.6.1962, o Uruguai em 18.3.1954, o Chile em 1º.2.1999, a Bolívia em 4.1.1965, e a Colômbia em 16.11.1976.

O art. 8º da Constituição é modelo de ambiguidade. Afirma ser livre a associação profissional ou sindical - como já o fazia a Constituição de 1946 -, mas impõe o registro no Ministério do Trabalho como condição para a obtenção de personalidade jurídica sindical. Mantém o sistema confederativo. Veda:

Art. 8º [...]

[...] a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] (BRASIL, 1988).

Por absurdo que possa parecer, a parte final do dispositivo estimula a criação de pequenos sindicatos municipais, com número mínimo de associados, fundados para garantir estabilidade aos dirigentes.

O conflito entre o modelo corporativo fascista da Carta de 1937 e o princípio da liberdade sindical, adotado no art. 159 da Constituição de 1946, foi mal resolvido pelo Ministro Arnaldo Süssekind, ardoroso defensor da CLT, ao lado de Luiz Augusto de Rego Monteiro, José de Segadas Vianna e Dorval de Lacerda, influenciados por Oliveira Vianna, autor de **Populações Meridionais do Brasil** (1920), **Problemas de Direito Corporativo** (1938), **Problemas de Direito Sindical** (1943), entre outros. Oliveira Vianna, considerado o primeiro sociólogo sistemático do Brasil, trabalhou com Lindolfo Collor no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, desempenhando papel importante na formulação da CLT.

Escreveu o Ministro Arnaldo Süssekind:

É inegável que a promulgação do Estatuto Básico de 1946 já deveria ter ensejado a revisão da Consolidação das Leis do Trabalho, visando não somente a completá-la com capítulos atinentes à regulamentação de normas agora adotadas no plano constitucional, mas ainda a adaptar diversas regras alusivas às relações coletivas de trabalho ao ordenamento consagrado pela atual Constituição. É que as disposições consolidadas

sobre a organização sindical, objetivando motivar a instituição de entidades necessárias ao funcionamento do regime de índole corporativista previsto na Carta Básica de 1937, tornaram-se, em alguns casos, incompatíveis com a filosofia jurídico-política da nova Constituição. Mas, ainda no concernente à organização sindical, não nos parece aconselhável a alteração de todos os seus pressupostos fundamentais, eis que muitos deles foram adotados como decorrência da própria evolução sociológica do povo brasileiro, reconhecidamente destituído de espírito associativo. (SÜSSEKIND, 1964, p. 11).

O trecho reproduzido deixa evidente a influência exercida por Oliveira Vianna sobre a Comissão Elaboradora da CLT e, em especial, sobre o Ministro Arnaldo Süssekind, até o final da vida defensor do sindicato único, detentor do monopólio de representação na base territorial deferida pelo Ministério do Trabalho. S. Exa. ignorou a vitalidade das organizações sindicais surgidas desde o final do Século XIX, dizimadas pelo intervencionismo do regime getulista.

Reconhece, porém, com todas as letras, a manifesta incompatibilidade entre “as disposições constitucionais sobre a organização sindical”, criada “no regime de índole corporativista previsto na Carta Básica de 1937”, incompatíveis com a Constituição de 1946.

Artigo sobre o sindicato único não poderia deixar de trazer breve análise do peleguismo, uma das chagas da estrutura sindical brasileira. São, entretanto, poucos os livros dedicados ao estudo do nosso movimento sindical. A maioria dos professores se limita ao exame das regras jurídicas, deixando de lado a íntima e espúria ligação do sindicalismo com o governo. Um dos melhores foi escrito pelo sociólogo José Albertino Rodrigues. Intitulado **Sindicato e Desenvolvimento do Brasil**, alude, ainda que brevemente, ao peleguismo, referindo-se ao processo eleitoral vigente nas federações e confederações - com os dirigentes eleitos por votos indiretos - em trecho extenso que me permito transcrever:

Esse sistema eleitoral tem estimulado a criação artificial de sindicatos em pequenas localidades, que muitas vezes não chegam a aglutinar mais que algumas dezenas de associados regulares. Os sindicatos realmente expressivos mantêm vida independente das entidades de grau superior e frequentemente seguem política contrária a elas. Aliás, as federações e as confederações constituem o grande reduto do ‘peleguismo’, que consegue subsistir graças ao mencionado sistema eleitoral, sem contar os favores e as vantagens proporcionados

pelo Ministério do Trabalho. Nos sindicatos de grande expressão geralmente o 'peleguismo' não medra por muito tempo. (RODRIGUES, 1968, p. 108).

Conquanto antigo, com mais de cinquenta e cinco anos, o registro crítico se mantém de certo modo atual. Na verdade, o peleguismo se alastrou para contaminar praticamente todo o sistema sindical brasileiro. O peleguismo envolveu jornalistas redatores de colunas sindicais, dos quais foi notável exceção Antônio Carlos Félix Nunes, de **Notícias Populares**, autor do opúsculo satírico "Além da Greve".

Pelego é palavra dicionarizada, com duplo sentido. No passado distante significava a pele de carneiro com lã, colocada sobre os arreios para tornar o assento do cavaleiro mais suportável. Tempos depois, provavelmente já na década de 1940, passou a ser usada para desqualificar dirigentes sindicais representantes de trabalhadores mancomunados com o Ministério do Trabalho ou com empregadores, em prejuízo dos representados. O pelego, portanto, seria o amaciante de possíveis conflitos de trabalho².

O inventor confesso do peleguismo foi Deocleciano de Holanda Cavalcanti (1905-?). Iniciando-se na vida sindical em São Paulo, conseguiu o reconhecimento da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) em 1946. Permaneceu à frente da entidade dezesseis anos, de 1946 a 1962, quando viu o seu candidato à presidência, Heraci Fagundes Wagner, ser derrotado por Clodesmidt Riani, dirigente sindical de esquerda, apoiado por João Goulart. Riani e todos os dirigentes da CNTI foram alguns dos muitos dirigentes cassados em 10 de abril de 1964 pelo Comando Supremo da Revolução.

Detalhes da negociação de Deocleciano com o Ministro do Trabalho, Octacílio Negrão de Lima, são relatados na matéria "Sua Excelência, o Pelego", pelo jornalista Paulo Henrique Amorim, publicada pela revista **Realidade**, edição de março de 1968.

Perguntado pelo jornalista se era pelego, Deocleciano respondeu:

'Se sou pelego não sei. Só sei que fui o primeiro chamado disso. Pelego é uma palavra usada pelos gaúchos. É uma manta de pele de carneiro que fica entre o animal e a sela, para facilitar a montaria. Mas

²HOUAISS, Antônio (Ed.). **Grande dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

com esse sentido, de dirigente sindical que facilita a montaria do patrão, só começou a ser empregada em 1946. Os comunistas organizaram um congresso, para criar uma central sindical, uma espécie de CGT. Vim representando a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Alimentícias de São Paulo. Tiveram o azar de me dar a presidência de uma das sessões. Quando eu vi que a tal central ia ser aprovada, eu tomei a palavra e deixei o tempo passar. O congresso era no campo do Vasco e ainda não existiam refletores. O tempo foi passando e escurecendo. Quando ninguém enxergava mais nada, suspendi a sessão. Segui imediatamente para o Ministério do Trabalho e expliquei a situação ao Ministro Octacílio Negrão de Lima, o mesmo que instituiu o atestado de ideologia para alguém ser eleito para a diretoria de um sindicato. Ele acabou com o congresso. Por causa dessa atitude, obtive a criação da CNTI, o primeiro órgão nacional da cúpula sindical, e me tornei o seu presidente. Depois disso, sempre fui chamado de pelego. Em Lima, uma vez, fui acordado num hotel por um camareiro mostrando minha caricatura num jornal comunista: *Deocleciano, espión de Dutra e pelego brasileiro*'. (AMORIM, 1968, p. 153-160).

Deocleciano gerou discípulos. Um dos mais conhecidos foi Ary Campista (1911-1991), que o sucedeu na presidência da CNTI em 1962, como interventor, mais tarde premiado pelo regime militar com o cargo de ministro classista do Tribunal Superior do Trabalho.

Conheci dezenas de dirigentes sindicais fiéis às bases. Em igual quantidade, entretanto, conheci pelegos. Deocleciano de Holanda Cavalcanti morreu pobre,

[...] em condições materiais precárias, em flagrante contraste com o alto padrão de vida que desfrutara durante os governos de Dutra e Getúlio. (DICIONÁRIO HISTÓRICO-BIOGRÁFICO BRASILEIRO, 2002, p. 1274).

Tão pobre que se ignora a data do falecimento. Outro líder sindical de expressão nacional, tido como pelego, foi Joaquim dos Santos Andrade, "Joaquinzão" (1926-1997), também falecido em quase completa miséria.

A longa, rica, controvertida e muitas vezes heroica história do sindicalismo brasileiro está para ser escrita. Em pleno Século XXI, desaparecido o velho proletariado da primeira metade do Século XX, com a

classe trabalhadora apossada pelo desenvolvimento da tecnologia, é o único exemplar, em países democráticos, do modelo corporativo fascista, com ligeiras adaptações.

É constrangedor observar que, da pauta do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, na era da informatização, ainda figura com destaque a questão sindical e como proceder ao custeio de sindicatos, federações e confederações com recursos arrancados compulsoriamente da grande maioria não associada.

Não se procura investigar as razões do afastamento dos jovens das atividades sindicais. Um dos segredos mais bem protegidos é a porcentagem de sócios em relação ao tamanho da categoria. Não interessa discutir se as eleições para preenchimentos de diretorias sindicais, federativas e confederativas obedecem a procedimentos democráticos, ou como vivem os respectivos dirigentes.

Já observei que desde 1983 o Senado se recusa obstinadamente a autorizar a ratificação da Convenção 87, uma das quatro consideradas fundamentais pela Organização Internacional do Trabalho. Prefere manter a estrutura sindical presa à Carta Constitucional de 10.11.1934, outorgada por Getúlio Vargas como documento fundamental à ditadura do Estado Novo.

Os resultados são conhecidos. Ressalvadas as exceções pouco conhecidas, temos mais de dezesseis mil sindicatos profissionais e patronais únicos, privilegiados pelo monopólio de representação, pedindo pelo restabelecimento da contribuição sindical obrigatória.

Getúlio Vargas deu o golpe de 10.11.1937 com o objetivo de deter o avanço do comunismo, alertado pela Intentona de 1935. Foi se inspirar no regime corporativo fascista de Benito Mussolini e na **Carta Del Lavoro** de 1927. Para impedir a unidade das classes trabalhadoras, tratou de dividi-las em planos, grupos e categorias profissionais estanques, correspondentes, pelo princípio da simetria, à idêntica divisão das categorias econômicas, conforme Quadro anexo à CLT, previsto pelo art. 577, não revogado.

O Quadro desapareceu das edições da CLT posteriores a 1988. Sobrevive, porém, nos bastidores, como uma espécie de morto-vivo, determinando a estrutura corporativa do sindicalismo brasileiro. Contra a autonomia de organização sindical, determinada pela Convenção 87, unem-se, no Brasil, a extrema-esquerda, a extrema-direita, comunistas, socialistas, democrata-cristãos, conservadores, petistas e bolsonaristas, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Força Sindical.

Supostamente encerrada em 24.8.1954, a Era Vargas continua presente na estrutura sindical legada pelo Estado Novo.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Paulo Henrique. Sua Excelência, o Pelego. **Realidade**, São Paulo, mar. 1968.

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.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **DOU**, Rio de Janeiro, 19 set. 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.

DICIONÁRIO HISTÓRICO-BIOGRÁFICO BRASILEIRO. V. II. Rio de Janeiro: FGV-Cpedoc, 2002.

HOUAISS, Antônio (Ed.). **Grande dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MARTINET, Gilles. **Sete sindicalismos**. Sintra: Publicações Europa-América, 1980.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968.

SENADO FEDERAL. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. **Parecer sobre o Projeto de Decreto Legislativo n. 16, de 1984**. Relator Senador José Eduardo Dutra. Brasília, 2002. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4091036&disposition=inline>.

SODRÉ, Nelson Werneck *et al.* Getúlio Vargas. **Ensaios de Opinião**, Rio de Janeiro: Inúbia, n. 1-2, 1975.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação complementar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

A CONCILIAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA JUDICIÁRIA

CONCILIATION AS A JUDICIAL PUBLIC POLICY

RICHA, Morgana de Almeida*

Resumo: O presente artigo examina os instrumentos da conciliação e mediação a partir da análise do sistema multiportas, perpassando os normativos legais nacionais, a política pública judiciária de solução negociada e consensual de conflitos e, por fim, a Resolução do Conselho Nacional de Justiça que instituiu no país essa política pública.

Palavras-chave: Poder Judiciário. Conciliação. Política pública.

Abstract: This article examines the instruments of conciliation and mediation based on the analysis of the multi-door system, covering national legal regulations, the public judicial policy of negotiated and consensual conflict resolution and, finally, the Resolution of the National Council of Justice that instituted this public policy in the country.

Keywords: Judiciary. Conciliation. Public policy.

1 INTRODUÇÃO

O tradicional conceito de acesso à Justiça, direito fundamental, inserto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (CF/1988), cláusula pétrea, passa por ressignificação. Em tendência mundial, considerando-se a sociedade contemporânea, complexa e multifacetada, prolífica em conflitos, é possível observar um movimento no qual o Judiciário não pode ser mais considerado como o centro de solução mais adequado de todas

*Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Doutora e Mestre em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

as disputas surgidas. Na busca pela coesão social, fomenta-se uma cultura de pacificação em lugar da cultura do litígio.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth chamam a esse fenômeno de mudança de enfoque do acesso à Justiça, uma das dimensões da terceira onda renovatória por eles examinada e proposta. Afirmam que “a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para a sua efetivação” (1988, p. 11-12). Tais mecanismos, entretanto, não passam, necessariamente, pelo Poder Judiciário, ou, mais propriamente, pelo tradicional modelo de adjudicação do conflito.

Rodolfo de Camargo Mancuso, em crítica à visão ainda predominante desse sistema, observa:

Setores conservadores têm se apegado, obstinadamente, a antigas acepções, mantendo a Jurisdição atrelada ao sentido estático de poder estatal, ao tempo em que impregnam o Acesso à Justiça de qualificativos exagerados e ufanistas, senão já utópicos, representados por vocábulos grandiloquentes, tais verdadeiras palavras de ordem, como ‘universalidade’, ‘indeclinabilidade’, ‘ubiquidade’ descurando-se que direitos têm custos, e, por isso, a juridicização assim estimulada leva ao gigantismo do judiciário [...]. Uma projeção dessa cultura demandista está na visão tradicional do processo judicial, visto como uma arena de combate (ação, que lhe dava conteúdo, era vista como o próprio direito em pé de guerra, gerando um processo de perfil adversarial), tudo sob a perspectiva de uma judicialização generalizada, irrestrita e, a certos respeito, até banalizada (a chamada judicialização do cotidiano). (MANCUSO, 2019, p. 350).

Além de enfatizar a instrumentalidade do processo, visa-se a otimizar a solução de demandas, por meios considerados alternativos (*alternative dispute resolutions*), consensuais, em nada inferiores ao tradicional. Neles, conciliador e mediador catalisam a autocomposição, permitindo a manutenção da relação subjacente. Por isso, a solução negocial de demandas é relevante instrumento para incentivo à cidadania, pois reforça a participação popular no Poder.

Afinal, não se olvide a lição de Jellinek (1981, p. 306-310) de que a autoridade do Estado se exerce “sobre homens livres”, inclusive para participar da construção do resultado para a pacificação de seus litígios.

Diante disso, é possível dizer que nossa Carta Magna preconiza a solução pacífica de conflitos (CF/1988, art. 4º, VII), não só para as relações internacionais, uma vez que a paz (CF/1988, art. 4º, VI),

entendida como direito fundamental de quinta dimensão¹, é prerrogativa de toda a humanidade.

Assim, da jurisdição estatal, como substitutiva, imparcial, inerte e definitiva, tem-se o resgate da autonomia da vontade, em casos nos quais essa seja a solução mais adequada, hipótese em que o protagonismo não está nas mãos do juiz.

A administração de serviços de resolução de conflitos pode se dar tanto na fase pré-processual como no âmbito do próprio processo, sendo que, neste caso, há previsão normativa que remonta às Ordenações Filipinas (Livro 3º, T. 20, § 1º)².

Limitado, neste artigo, o exame da conciliação, cumpre examinar a origem da ideia do sistema multiportas, ainda em evolução, os normativos legais nacionais, até se chegar à política pública judiciária de solução negociada e consensual de conflitos.

Em seguida, será examinada a Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu, em âmbito nacional, essa política pública.

2 AMPLIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Todos buscam um acesso qualificado, justo, efetivo e eficiente à ordem jurídica. Não há dúvidas de que as Cortes continuam sendo o principal centro de solução de disputas, razão pela qual se busca, constantemente, o aperfeiçoamento do processo judicial. *Pari passu*, entretanto, desenvolvem-se os sistemas alternativos de solução de conflitos, nos quais a construção de consensos perpassa pela conciliação, a mediação e a negociação.

Ada Pellegrini, distinguindo a justiça tradicional da “informal”, afirma que:

[...] a primeira julga e sentencia; a segunda compõe, concilia, previne situações de tensões e rupturas, exatamente onde a coexistência é um relevante elemento valorativo. (GRINOVER, 2016).³

¹BONAVIDES, Paulo. A quinta geração de direitos fundamentais. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 82-93, abr./jun. 2008.

²*In verbis*: “E no começo da demanda dirá o Juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e se sigam entre elles os ódios e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre he duvidoso [...]” (PORTUGAL, 1870).

³Talvez seja esse um elemento ensejador da coesão social descrita por Durkheim em suas obras.

Mais do que simples alternativas à jurisdição, mecanismos paralelos autocompositivos (*v. g.* mediação, conciliação), trabalhando à sombra da lei ou *bargaining in the shadow of the law*, no jargão americano, ascendem à estatura de instrumentos de pacificação social, que propiciam soluções em que não há vencedores ou vencidos.

Quaisquer desses sistemas devem ser adaptáveis, essa, uma palavra relevante para a temática, às exigências da demanda. Como explicam Roger Fisher, William Ury e Bruce Patton:

Every negotiation is different, but the basic elements do not change. Principled negotiation can be used whether there is one issue or several; two parties or many [...]. The method applies whether the other side is more experienced or less, a hard bargainer or a friendly one. Principled negotiation is an all-purpose strategy. (FISHER; URY; PATTON, 1983).

Enquanto na mediação o facilitador não propõe soluções aos *stakeholders* (partes interessadas), apenas intermediando o diálogo, que tem por objetivo final gerar benefícios mútuos, na conciliação o terceiro é ativo na conformação dos atores, propondo soluções que, em geral, demandam sacrifícios recíprocos. Ambos, entretanto, são mais prospectivos que reflexivos, ao contrário do processo judicial.

Esse é o chamado sistema multiportas (*multidoor courthouse*), inicialmente nomeado pelo criador do modelo, o professor da Faculdade de Direito de Harvard Frank Sander, em 1976, de “comprehensive justice center”. Para ele, o processo judicial não precisa, necessariamente, estar atrelado às soluções alternativas.

Não obstante, o Brasil faz parte dos países que incluem a conciliação como uma etapa da judicialização, no sistema *opt in* (em que é obrigatória a pergunta quanto à vontade das partes de conciliar), em contraponto ao modelo italiano do *opt out* (a conciliação já é uma etapa obrigatória do processo, mas as partes podem não a querer), que tem altos índices de satisfação.

Não temos a vasta cultura da adesão a métodos consensuais como no Japão, nos Estados Unidos e na maioria dos países do Norte Global. Na América Latina como um todo, apesar do crescente interesse pela matéria, não há uma tradição enraizada nesse sentido. É, ainda, uma ideia a ser difundida, desde que adaptada às particularidades do lugar.

De fato, diante da crescente interdependência do mundo global, com a ampliação do acesso às tecnologias de informação e de comunicação (TICs) e a conseqüente relativização das fronteiras espaciais e temporais, é cada vez mais imprescindível que assim se proceda. É o

mundo da *on-line dispute resolution (ODR)*, ainda na fase pré-processual, dos *resolution centers*, tal como nas plataformas Ebay e PayPal, que também atuam no país, dos conflitos oriundos da internet e de interações *on-line*, do diálogo com a inteligência artificial, a partir de opções pré-definidas.

É, também, o mundo da *litigation dystopia*, em que uma das partes, de posse de dados provenientes das *law techs*, lucrativas empresas especializadas na resolução de disputas, com extensos e elaborados bancos de dados, tem posição de supremacia sobre a outra e mesmo quanto ao juiz.

Entretanto, embora a evolução do sistema seja imprescindível, como em todo o direito comparado, não se pode transplantar um modelo para outra cultura e realidade social sem considerá-las.

Difundir e melhor implementar o modelo multiportas, como sói acontecer, implica fazer análise detalhada, com vistas ao diagnóstico da situação, para posterior planejamento e discussão. É preciso, por exemplo, observar como está a prática atualmente e a disponibilidade de conciliadores profissionalizados.

As soluções paraprocessuais implicam negociações baseadas em princípios, com menor foco em posições e maior ênfase nas preocupações legítimas das partes.

Em alguns Estados dos EUA, há lei prevendo o dever ético dos advogados de alertar os clientes sobre as diferentes formas de resolução de conflitos que se aplicam a seus casos. Para solução equivalente no Brasil, é preciso que a disciplina conste dos currículos nas faculdades, com previsão de conteúdo programático mínimo, de forma a educar os advogados nas diversas formas de solução de conflitos. Treinamento e capacitação continuada são, aqui, neste momento, mais que nunca, imprescindíveis para a qualidade dos serviços desenvolvidos.

Embora a habilidade mais essencial na mediação seja a empatia, a capacidade de escutar ativamente os interessados, os mediadores devem ter conhecimento da matéria subjacente aos conflitos, especialmente em áreas complexas do direito.

O passo inicial para superar a arraigada cultura que privilegia a solução adjudicada aos litígios é, sem dúvidas, a sua institucionalização e regulamentação (paradoxalmente) heterônoma.

Nesse sentido, já temos, em ordem cronológica, a Resolução do CNJ n. 125/2010, com as Emendas n. 1/2013 e n. 2/2016, a Lei n. 13.105/2015 (Código de Processo Civil - CPC), a Lei n. 13.410/2015 (Lei de Mediação) e a Resolução n. 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Como se observa, o movimento recente começou por uma política judiciária. Kazuo Watanabe, já em 2011, admoestava a necessidade de

um filtro da litigiosidade, criado pelo CNJ, “estimulando e mesmo induzindo a uma ampla utilização, em nível nacional, dos meios consensuais de solução dos conflitos” (WATANABE, 2011, p. 5).

Sendo a criação de políticas judiciárias uma atribuição do Conselho, instituiu-se uma (Resolução n. 125/2010) que disponibiliza aos jurisdicionados “o meio mais adequado de solução de seus conflitos, consideradas as peculiaridades dos casos, com participação decisiva das partes” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

3 A CONCILIAÇÃO E A MEDIAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA JUDICIÁRIA

A conciliação e a mediação podem ocorrer extrajudicial ou judicialmente, caso em que o mediador e o conciliador são auxiliares da Justiça. O ambiente pode se dar em espaço físico ou por meio das *on-line dispute resolutions*.

No que diz respeito a esses métodos como políticas públicas judiciárias, necessária breve digressão para a compreensão de seu escopo, limites e perspectivas, visto que eles são, ainda, o vetor principal da solução alternativa de disputas no país.

Os princípios e objetivos da Constituição vinculam todos os órgãos e poderes estatais; dentre eles estão, como já visto, o acesso efetivo à Justiça e a pacificação social. Nesse contexto, para Canotilho (1941, p. 1399), “a intervenção deixou de ser um limite à atuação estatal, mas o seu próprio fim”. Tal se realiza por meio de estratégias multifacetadas de atuação, dentre as quais as políticas públicas, entendidas como categorias jurídicas.

Por isso, foi necessário o redesenho das competências decisórias, com a ampliação do papel do Judiciário em suas funções tradicionais e na condição de formulador de políticas judiciárias. Se, tradicionalmente, o Executivo é o principal *policy maker*, aqui se vê também o Judiciário como protagonista, elaborador de políticas públicas, dentro de suas atribuições, em função atípica. Para essa tarefa, escolhem-se valores e modelos de justiça.

Como bem dimensiona Fábio Konder Comparato,

A legitimidade do Estado passa a fundar-se, não na expressão legislativa da soberania popular, mas na realização de finalidades coletivas, a serem alcançadas programadamente. (COMPARATO, 1998, p. 44).

Para tanto, acresceu-se à Constituição, pela Emenda Constitucional (EC) n. 45/2020, o art. 103-B da CF/1988, em que foi criado

o Conselho Nacional de Justiça e instituídas suas principais atribuições, dentre as quais zelar pela observância do art. 37 da mesma Carta, o qual, por sua vez, enuncia os princípios a que estão sujeitos os órgãos da administração pública, aí incluído o Judiciário, dentre os quais se destaca, para o tema, o da eficiência.

Dessa forma, a Constituição de 1988 conferiu funções de Estado ao Poder Judiciário, que passou a ser ente constituído integrante do plexo estatal formulador de políticas públicas no espaço de suas atribuições, que implicam atividades concretas, complexas, dinâmicas e multidisciplinares, sujeitas a variáveis do contexto social, político e econômico, compostas por elaboração, decisão, execução e posterior controle e avaliação dos resultados. Para tanto, procede-se à *policy analysis*, que impõe buscar o melhor padrão ou estratégia para a consecução de um objetivo socialmente relevante e politicamente determinado, no âmbito da competência do Judiciário.

Assim, os modelos até então desenvolvidos de forma empírica passaram a ser elaborados segundo metodologias científicas com dupla finalidade, a primeira tendo como premissa base de dados de maior amplitude (Justiça em Números), a fim de produzir autoconhecimento sobre os problemas do sistema, possibilitados relatórios estatísticos, diagnósticos, além do estabelecimento de metas para o encaminhamento de soluções nos maiores gargalos da celeridade processual.

O Movimento pela Conciliação (com o tema “Conciliar é legal”) como projeto do CNJ para a solução de conflitos por autocomposição, viabilizando o acesso eficiente, célere e efetivo para a celebração de acordos, iniciou-se em 2006.

Em seguida, o CNJ implantou políticas públicas cujo enfoque está nos direitos fundamentais do cidadão e do acesso à Justiça, este último visando à celeridade e à efetividade. Como protagonista nato para consumir políticas judiciais e gestor encarregado do encadeamento de ações planejadas, editou a Resolução n. 125/2010, que “Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências”. Nela, consta caber:

[...] ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

Em outra ocasião, já registrei os quatro pilares em que está assentado o desenho estratégico da política conciliatória nacional: 1) o estabelecimento de núcleos permanentes de métodos consensuais em verdadeira célula de inteligência no desenvolvimento da política judiciária local; 2) a instalação de centros judiciários de solução de conflitos e cidadania para concentrar ações de conciliação e mediação a cargo de conciliadores e mediadores; 3) a capacitação permanente de magistrados, servidores e colaboradores nos métodos consensuais de solução dos conflitos, e 4) a manutenção de um banco de dados permanentemente atualizado sobre as atividades de conciliação⁴.

Sobre ela, discorre Kazuo Watanabe:

Semelhante política pública deverá estabelecer, dentre outras coisas: a) obrigatoriedade de implementação da mediação e da conciliação por todos os tribunais do país; b) disciplina mínima para a atividade dos mediadores/conciliadores, como critérios de capacitação, treinamento e atualização permanente, com carga horária mínima dos cursos de capacitação e treinamento; c) confidencialidade, imparcialidade e princípios éticos no exercício da função dos mediadores/conciliadores; d) remuneração do trabalho dos mediadores/conciliadores; e) estratégias para geração da nova mentalidade e da cultura da pacificação, inclusive com criação pelas faculdades de direito de disciplinas específicas para capacitação dos futuros profissionais do direito em meios alternativos de resolução de conflitos, em especial a mediação e a conciliação; f) controle Judiciário, ainda que indireto e a distância, dos serviços extrajudiciais de mediação/conciliação. (WATANABE, 2011, p. 5).

Ademais, os princípios básicos que norteiam essa política estão expressos nos “considerandos” da supracitada resolução:

CONSIDERANDO que compete ao Conselho Nacional de Justiça o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como zelar pela **observância do art. 37 da Constituição da República**;
CONSIDERANDO que a eficiência operacional, o acesso ao sistema de Justiça e a responsabilidade social são objetivos estratégicos do Poder Judiciário, nos termos da Resolução/CNJ n. 70, de 18 de março de 2009;

⁴RICHA, Morgana de Almeida. Evolução da Semana Nacional de Conciliação. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antônio Cezar (Coord.). **Conciliação e mediação**: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 72.

CONSIDERANDO que o direito de acesso à Justiça, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal além da vertente formal perante os órgãos judiciários, implica acesso à ordem jurídica justa;

CONSIDERANDO que, por isso, cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação;

CONSIDERANDO a necessidade de se consolidar uma **política pública permanente** de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;

CONSIDERANDO que **a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios**, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças;

CONSIDERANDO ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelos tribunais;

CONSIDERANDO a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça;

CONSIDERANDO que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria; [...]. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010) (destaquei).

Em seu art. 1º, por sua vez, faz percuciente menção à necessidade de se atentar para a adequação do método escolhido:

Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos **por meios adequados à sua natureza e peculiaridade**. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010) (destaquei).

Em outro momento de destaque, previu, no art. 6º, II, a necessidade de “desenvolver conteúdo programático mínimo e ações voltadas à capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos [...]” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

Pois bem. Dando continuidade e especialidade a essa política, que, como visto, é permanente, em simetria com o desenho estratégico da política conciliatória nacional desenvolvido pelo Comitê Gestor de Conciliação, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) publicou a Resolução STJ/GP n. 14/2024, que instituiu o Centro Judiciário de Solução de Conflitos (Cejusc/STJ), responsável por conciliações, mediações processuais ou outras formas adequadas de solução de conflitos no âmbito do tribunal.

No âmbito da Justiça do Trabalho foi editada a Resolução n. 174/2016 do CSJT, que “Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista”.

Destaca-se nessa Resolução a definição dos conceitos de conciliação e mediação para fins da política pública:

Art. 1º

[...]

I - ‘Conciliação’ é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma **terceira pessoa - magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado** - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT n. 252, de 22 de novembro de 2019)

II - ‘Mediação’ é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a **uma terceira pessoa - magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado** - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT n. 252, de 22 de novembro de 2019). CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016) (destaquei).

Por meio dela, instituiu-se a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (Conaproc), que, juntamente com o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT)

(com destaque para o Ato CSJT.GP.SG n. 141/2020), elaboram, analisam e controlam a política pública.

Atualmente, a matéria é regida pela Resolução Administrativa n. 2.398, de 5 de dezembro de 2022, que dispõe sobre a criação do Núcleo de Apoio à Conciliação e Políticas Públicas (Nacopp-TST/CSJT) e transformação do Núcleo Permanente de Conciliação (Nupec) em Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Cejusc/TST) do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Também digna de nota a Resolução n. 358/2020 do CNJ, na qual se regulamenta a criação de soluções tecnológicas para a resolução de conflitos pelo Poder Judiciário por meio da conciliação e da mediação.

A política pública, enfim, foi e é responsável por criar o desejado filtro de litigiosidade, sem desprestigiar a qualidade da solução do conflito.

Isso não significa que a política seja isenta de controvérsias, tal como a previsão, na Resolução n. 106/2010 do CNJ, como um dos parâmetros de promoção do magistrado, a quantidade de conciliações realizadas, o que deve ser visto com ponderação, pois a qualidade das conciliações também é importante.

Em seguida, na esteira da normatividade do CNJ, o Legislativo positivou a conciliação e a mediação, como experiências institucionalizadas no âmbito dos tribunais, no Código de Processo Civil.

Não que a normatividade dos institutos fosse uma novidade em nosso ordenamento. No início deste artigo, mencionei a previsão nas Ordenações Filipinas. A Constituição imperial de 1824, por sua vez, foi a que trouxe a maior ampliação, ao impor, em seu art. 161, que, “Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum” (BRAZIL, 1824). O regramento foi revogado em 1890, aparentemente pela ineficiência, à época, o que demonstra falta de tratamento adequado em sua implementação.

A Constituição de 1988, em seu art. 98, II, dispõe:

Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

[...]

II - justiça de paz, remunerada, composta de cidadãos eleitos pelo voto direto, universal e secreto, com mandato de quatro anos e competência para, na forma da lei, celebrar casamentos, verificar, de ofício ou em face de impugnação apresentada, o processo de habilitação e **exercer atribuições conciliatórias**, sem caráter jurisdicional, além de outras previstas na legislação. (BRASIL, 1988) (destaquei).

Por sua vez, o CPC de 2015, que, por razões óbvias, limita-se a disciplinar a matéria quando já instaurado o processo, cria um dever para os magistrados, advogados, membros do Ministério Público (MP) e servidores públicos:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

[...]

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial. (BRASIL, 2015).

Já a disciplina que se segue, nos arts. 165 a 175, numa perspectiva macro, auxilia na mudança de mentalidade da cultura do litígio.

Da disciplina legal, destaco o art. 165, *caput*, que cria um órgão que não tem perigo de prejulgar ao ser mais ativo, retirando do juiz a obrigação de tentar a conciliação entre as partes, remanescendo, entretanto, obrigação residual. Deve-se, entretanto, ter em mente a possível disparidade entre as partes que leve à vedada entabulação de acordos lesivos.

Da mesma forma, digno de nota o art. 166, *caput*, que enumera os princípios informativos da conciliação e da mediação, sendo eles os “da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada” (BRASIL, 2015). De se observar que a oralidade e a informalidade, aliadas à leveza, sem o ritualismo, são propícias ao consenso. A necessidade de decisão informada, decerto, é condição de validade do acordo.

Em seguida, a Lei n. 13.140/2015 veio dispor sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Hoje existem, portanto, câmaras privadas de mediação e conciliação (arts. 12-C a 12-F da Resolução n. 125 do CNJ) e câmaras administrativas (arts. 174 do CPC e 32 da Lei n. 13.140/2015).

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei n. 13.467/2017 previu expressamente a possibilidade de homologação judicial de acordo extrajudicial, nos arts. 855-B a 855-E.

Tal como a política pública, visou-se a coibir a litigiosidade excessiva e a cultura da dilação, com execuções morosas e, muitas vezes, ineficazes. A profusão de disposições legais lato senso sobre a matéria demonstra o árduo trabalho de divulgação e disseminação de boas práticas para a mudança da cultura.

Para ter resultados, não devem ser esquecidas as diretrizes básicas de organização do serviço com base em critério científico, de existência de quadro de mediadores/conciliadores preparados, além da instalação obrigatória de setores de conciliação/ mediação.

4 CONCILIAR PARA RECOMEÇAR: algumas considerações práticas

A conciliação e a mediação como política judiciária trabalhista busca maior participação política dos cidadãos. Mas, além dos objetivos, o custo e a quantidade de insumos devem integrar a aferição da eficácia e da efetividade da política pública judiciária, afinal, alocam-se oficialmente verbas públicas. Como em qualquer gestão, é preciso medir resultados.

É necessária a aferição dos órgãos oficiais acerca da qualidade e da quantidade de conciliações.

Quanto a critérios objetivos, de acordo com estatística disponibilizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, até o junho de 2024 foram homologadas 796.939 conciliações em primeira e segunda instância⁵. Até o momento, a maior marca anual foi de 853.741 conciliações em 2019.

Por sua vez, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2021⁶ indica os percentuais de Conciliação nas Regiões Judiciárias, a movimentação processual nos Cejuscs e a série histórica de pendentes de solução de 2002 a 2021, que, em linhas gerais, demonstram um crescente e constante progresso na cultura da pacificação, embora ainda haja muito a ser feito.

Já em todo o Judiciário, o índice de conciliação até 31.5.2024 foi 12,81%, número expressivo.

Em fomento, emitiu-se a Portaria da Presidência do CNJ n. 238, de 23 de julho de 2024, que regulamenta a XV Edição do Prêmio Conciliar é Legal⁷ e a XIX Semana Nacional da Conciliação.

⁵TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conciliações na Justiça do Trabalho. **Estatística TST**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁶CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Estatísticas do Poder Judiciário. **DataJud**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁷Nos termos do: “Art. 17. A avaliação e o julgamento das práticas inseridas na modalidade descrita no inciso I do art. 2º deste Regulamento deverão privilegiar os seguintes critérios: I - eficiência; II - restauração das relações sociais; III - criatividade; IV - replicabilidade; V - alcance social; VI - desburocratização; VII - efetividade; VIII - satisfação do usuário; IX - ausência ou baixo custo para implementação da prática; e X - inovação” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024b).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Procura reconciliar-te com teu adversário, enquanto ele caminha contigo para o tribunal”, é o conselho inscrito em Mateus 5:25. Embora a paz perpétua não seja humanamente possível na complexa sociedade de risco em que vivemos, com suas constantes mudanças, inclusive na seara trabalhista, é preciso incentivá-la. A pretensão não é a de eliminar os conflitos do mundo, cerne do processo democrático, mas de transformá-los.

Para isso, tudo começa pela mudança de paradigma com a superação da mentalidade de “tudo ou nada” na solução de conflitos. Pela conciliação e mediação, sem ganhadores ou perdedores, ambos os lados saem vencedores.

Parte-se da hierarquia tradicional, do modelo de adjudicação por sentença, para soluções horizontais de conflitos, via autocomposição ou heterocomposição privada. É a cultura da paz e a preocupação com a manutenção das relações prevalecendo sobre a cultura do litígio.

O enfoque não é e não pode ser, exclusivamente, o da redução do número de causas perante o Poder Judiciário, mas a solução adequada de determinados litígios por meios de solução alternativos.

Se o movimento avança a passos largos em outros países do mundo, no nosso ainda é imperativa a intervenção estatal. Nesse contexto, relevante o papel do CNJ e, no âmbito trabalhista, do CSJT, na busca por um Poder Judiciário que seja eficiente, célere e desburocratizado e na consecução e aprimoramento contínuo das já existentes políticas judiciárias.

Afinal, a necessária projeção concreta da visão axiológica do acesso à Justiça, em suas diversas facetas, deve compreender políticas reguladas, voltadas à realização dos direitos fundamentais positivados e dos objetivos do Estado Democrático de Direito.

Deve-se aliar a qualidade da mediação e da conciliação com a preparação das partes, sendo sempre útil que o facilitador tenha conhecimento da matéria para entender detalhes e implicações da disputa. Por isso, relevante o fomento ao ensino e a implementação da disciplina já nos cursos de direito, para que todos os atores tenham essa perspectiva enraizada.

Aumenta-se a *accountability* do sistema, porquanto a legitimação está na efetividade. Uma vez que políticas públicas judiciárias nada mais são que programas de ação político-institucional coordenados por atores do sistema de justiça, voltados a objetivos e metas previamente definidos, pertinentes à consecução de um resultado, por meio delas, com transparência, estabilidade e publicidade de dados, passando confiança ao jurisdicionado, permite-se lapidar os objetivos fundamentais da República.

Para além das estatísticas, entretanto, também é necessária *accountability* horizontal mediante instrumentos de controle e eventual responsabilização do agente estatal no que tange à qualidade dos serviços públicos oferecidos.

No caso, assim como as políticas públicas têm natureza fluante, a matéria, de forte caráter democrático, longe de estar exaurida, pressupõe diálogos interdisciplinares e multidimensionais. Demos continuidade a eles, com tenacidade e afinco.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafael Alves; ALMEIDA, Tânia; HERNANDEZ CRESPO, Mariana (Org.). **Tribunal multiportas**: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

BONAVIDES, Paulo. A quinta geração de direitos fundamentais. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 82-93, abr./jun. 2008.

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.

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.

BRAZIL. Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824). **Coleção de Leis do Império do Brasil**, Rio de Janeiro, v. 1, 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 20. reimp. Coimbra: Almedina, 1941.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

COMPARATO, Fábio Konder. Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 35, n. 138, abr./jun. 1998.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Estatísticas do Poder Judiciário. **DataJud**, Brasília, 2024a. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Portaria n. 238 de 23/07/2024. Regulamenta a XV Edição do Prêmio Conciliar é Legal e a XIX Semana Nacional da Conciliação, no ano de 2024. **DJE/CNJ**, Brasília, n. 175, 5 ago. 2024b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5681>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 125 de 29/11/2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **DJE/CNJ**, Brasília, n. 219, 1º dez. 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. **DEJT**, Brasília, n. 2079, 5 out. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Getting to yes: negotiation agreement without giving in**. London: Penguin Books, 1983.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa. *In*: BACELLAR, Roberto Portugal; LAGRASTA, Valeria Ferioli (Org.). **Conciliação e mediação: ensino em construção**. São Paulo: IPAM, 2016.

JELLINEK, Georg. **Teoría general del estado**. Tradução de Fernando de los Rios. Buenos Aires: Albatros, 1981.

KANT, Immanuel. **À paz perpétua**. Porto Alegre: L&PM, 1989.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Acesso à justiça: condicionantes legítimas e ilegítimas**. Salvador: Juspodivm, 2019.

PORTUGAL. **Código Philippino: ou Ordenações e leis do Reino de Portugal: recopiladas por mandado d'El-Rey D. Philippe I**. Rio de Janeiro: Typ. do Instituto Philomathico, 1870. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/242733>.

RICHA, Morgana de Almeida. Evolução da Semana Nacional de Conciliação. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antônio Cezar (Coord.). **Conciliação e mediação**: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SANDER, Frank; HERNANDEZ CRESPO, Mariana. A dialogue between Professors Frank Sander and Mariana Hernandez Crespo: exploring the evolution of the multi-door courthouse. **University of St. Thomas Law Journal**, Minneapolis, MN, v. 5, n. 3, p. 665-674, set. 2008. Disponível em: <https://researchonline.stthomas.edu/esploro/outputs/journalArticle/A-Dialogue-Between-Professors-Frank-Sander/991015131508803691>. Acesso em: 6 ago. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conciliações na Justiça do Trabalho. **Estatística TST**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>. Acesso em: 10 ago. 2024.

WATANABE, Kazuo. Política pública do Poder Judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antônio Cezar (Coord.). **Conciliação e mediação**: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

DECRETO LEGISLATIVO E A PROMESSA DE DISCIPLINA DOS EFEITOS JURÍDICOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE PERDERAM SUA EFICÁCIA POR DECURSO DE PRAZO

LEGISLATIVE DECREE AND THE PROMISE OF DISCIPLINE OF THE LEGAL EFFECTS OF PROVISIONAL MEASURES THAT HAVE LOST THEIR EFFECTIVENESS DUE TO THE EXPERIENCE OF A TERM

GUIMARÃES, Luís Gustavo Faria*

RODRIGUES, Nina Nobrega Martins**

Resumo: Trata-se de artigo científico que busca examinar o regramento constitucional das Medidas Provisórias e sua aplicação na realidade prática do Brasil entre os anos de 2022 e 2023. A análise tem como enfoque a inação do Poder Legislativo em editar Decretos Legislativos quando caducas as Medidas Provisórias, na forma do art. 62, § 3º, da Constituição Federal de 1988. Inicialmente, faz-se o diagnóstico do que tem ocorrido nos últimos anos e dos seus reflexos negativos para o funcionamento institucional e para a proteção da segurança jurídica no país. Em seguida, procede-se a um exame empírico, de viés quantitativo, para ratificar a percepção teórica. Por fim, conclui-se pela vasta prejudicialidade da paralisia do legislador em sua obrigação de apreciação e eventual disciplina de efeitos jurídicos das Medidas Provisórias adotadas pela Presidência da República.

Palavras-chave: Medida Provisória. Caducidade. Decreto Legislativo. Inação. Segurança jurídica.

*Doutor em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP). Advogado e servidor público.

**Mestre em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada e servidora pública.

Abstract: This is a scientific article that seeks to examine the constitutional rule of the Provisional Measures and their application in the practical reality of Brazil between the years 2022 and 2023. The analysis focuses on the inaction of the Legislative Power in editing Legislative Decrees when the Provisional Measures are expired, in the form of art. 62, § 3rd, of the Federal Constitution 1988. Initially, the diagnosis of what has occurred in recent years and its negative effects on the institutional functioning and protection of legal security in the country is made. Then, an empirical examination of quantitative bias is carried out to confirm the theoretical perception. Finally, it is concluded by the vast prejudice of the paralysis of the legislator in his obligation of assessment and possible discipline of legal effects of the Provisional Measures adopted by the Presidency of the Republic.

Keywords: Provisional Measure. Expiry. Legislative Decree. Inaction. Legal certainty.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre a ciência jurídica e a realidade fática se assemelha ao elo entre o dever-ser e o ser. Ao prescrever formulações normativas gerais, o direito trabalha no campo teórico, carecendo da subsunção de fatos concretos e específicos às suas prescrições abstratas. Ocorre que nem sempre esse elo será respeitado, ainda que haja previsão legal que englobe determinada situação do mundo real. É exatamente isso que tem acontecido nos últimos anos no que se refere às Medidas Provisórias (MPs) editadas pelo Poder Executivo e jamais apreciadas pelo Congresso Nacional, como impõe a Constituição Federal de 1998 (CF/1988). Trata-se de um verdadeiro descolamento entre a imposição legal e o desempenho factual dos atores envolvidos.

Isso porque o atual desentendimento entre a Câmara dos Deputados e o Senado Federal tem gerado distorções na regularidade do processo legislativo, causando prejuízos à normalidade do funcionamento institucional do país. O referido embate dá origem a um fenômeno já reiterado de não apreciação das MPs no prazo constitucional, o que já é, por si só, negativo para o equilíbrio sistêmico. Não bastasse esse cenário, há uma contínua omissão do Poder Legislativo em cumprir o seu dever também constitucional de editar um Decreto Legislativo que trate de disciplinar as obrigações jurídicas surgidas no período de efetiva vigência de tais MPs. Há, pois, uma paralisia congressual nesse âmbito que merece melhor exame, para além do simples diagnóstico do problema.

Diante dessa conjuntura, faz-se necessária uma análise pormenorizada sobre a atuação do Congresso Nacional na (não) deliberação

das Medidas Provisórias, bem como sobre os seus reflexos no âmbito da segurança jurídica e da manutenção da harmonia entre os três Poderes. Para tal, será rememorado o regime constitucional das MPs e exposta a atual ausência de coordenação entre as Casas parlamentares. Em seguida, serão apresentados os resultados quantitativos de uma apuração empírica acerca das MPs editadas entre os anos de 2022 e 2023, para depois tratar de um caso prático ocorrido neste ano corrente. Finalmente, serão anunciadas algumas premissas conclusivas sobre o tópico ora investigado.

2 O ORDENAMENTO CONSTITUCIONAL DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

O *caput* do art. 62 da CF/1988 prevê a adoção de Medidas Provisórias pelo presidente da República em situações que envolvam relevância e urgência, devendo ser submetidas, de imediato, ao exame do Congresso Nacional¹. As MPs terão força de lei ordinária e prazo de vigência de 60 dias, prorrogáveis por mais 60 dias, conforme ditames do § 7º do mesmo artigo. Também é sabido que, após 45 dias da publicação da MP, será imposto regime de urgência subsequente nas duas Casas legislativas, de modo que todas as demais proposições legais restarão sobrestadas, até a efetiva apreciação da Medida Provisória (art. 62, § 6º), que deverá ser iniciada pela Câmara dos Deputados (art. 62, § 8º).

Caso não seja convertida em lei, seja pela rejeição do mérito da MP ou pela ausência de deliberação sobre ela, diz-se que fica caducada, perdendo a eficácia desde a sua edição, ou seja, de forma retroativa. Nesse caso, caberá ao Congresso Nacional editar Decreto Legislativo que discipline as relações jurídicas decorrentes da referida Medida Provisória, de maneira a conferir segurança e previsibilidade aos sujeitos de direito diretamente afetados (art. 62, § 3º).

Entretanto, diante da possibilidade de o Poder Legislativo se furtar às suas obrigações primárias, o texto constitucional prevê que, na ausência de edição de Decreto Legislativo em até 60 dias da rejeição ou perda de eficácia da MP, tal como ordenado, as relações jurídicas criadas e derivadas de atos praticados durante a vigência da Medida Provisória serão conservadas como se por ela regidas (art. 62, § 11). Há, portanto, uma espécie de sobrevivência da MP já caducada e ineficaz. Vale destacar, ainda, que a CF/1988 veda a reedição, na mesma sessão legislativa, de MP que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo, conforme o art. 62, § 10.

¹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

Como se vê, o ordenamento constitucional busca dar equilíbrio de atuação aos Poderes Executivo e Legislativo, dentro da já notória lógica dos freios e contrapesos. Enquanto cria hipótese de produção normativa pelo presidente da República, mediante uma atuação atípica com relação às suas funções mais usuais, o constituinte também prevê a apreciação dessa norma pelo legislador, de modo que o Poder mais especializado na elaboração legiferante possa se manifestar. O que se observa é uma clara preocupação com a preservação da paridade sistêmica, que fica em risco quando desrespeitados os ditames da Carta Magna.

3 A QUERELA ENTRE A CÂMARA DOS DEPUTADOS E O SENADO FEDERAL

Não é nova a desavença entre as Casas legislativas em busca de maior proeminência ou prestígio. Ocorre que os desentendimentos recentes têm causado a efetiva paralisação de algumas das funções atinentes ao Congresso Nacional, o que em muito prejudica o funcionamento regular das instituições nacionais e da prática legislativa do país. Além de discursos por vezes contrastantes, metodologias operacionais distintas e morosidade na apreciação de vetos, há também uma interrupção da análise e deliberação das Medidas Provisórias provenientes do Executivo, que se veem fadadas à caducidade. Não só isso, verifica-se uma majoritária (se não total) inércia por parte dos legisladores em efetivar sua obrigação de editar Decreto Legislativo nos moldes do art. 62, § 3º, da CF/1988, o que faz com que seja aplicada a previsão do art. 62, § 11, da Carta Magna, já exposta acima.

Com efeito, quando ignoradas tais disposições constitucionais, geram-se distorções que resultam na permanência da vontade do Poder Executivo, o qual verá conservados os efeitos de sua MP para os atos praticados durante a sua vigência. Simultaneamente, contudo, a política pública que decorria da referida Medida Provisória subsiste com curto alcance, regendo apenas as relações originadas no prazo de 60 (ou 120) dias. Ainda, o que parece ser mais grave é o fato de que se fabrica um ambiente de baixa segurança jurídica para os administrados, que ficam à mercê da atuação ou da inação do Legislativo.

Lamentavelmente, por meio dessa desídia advinda do Congresso Nacional, todos saem prejudicados: o Poder Executivo, que tratou de implementar ação meramente temporária e de reduzido impacto; o Poder Legislativo, que perde a oportunidade de participar construtivamente do processo legiferante, e também a sociedade civil, que sofre com a impermanência normativa e a ausência de previsibilidade por parte da Administração Pública.

4 BREVE ANÁLISE EMPÍRICA E RESULTADOS QUANTITATIVOS: MPs entre os anos de 2022 e 2023

Para a análise empírica proposta neste artigo, optou-se pela análise das Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo entre os anos de 2022 e 2023. O referido recorte temporal abrange 24 meses de dois governos distintos que se sucederam entre si, a partir do último ano de mandato do Presidente Jair Bolsonaro (Partido Liberal) e o primeiro ano do mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (Partido dos Trabalhadores).

Cumprе ressaltar que, para efeitos desta investigação, serão consideradas apenas as Medidas Provisórias editadas e publicadas entre os anos de 2022 e 2023 que já tiveram a sua tramitação encerrada. Nesse sentido, estão sendo desconsideradas, nesta pesquisa, as MPs editadas em 2024 e que continuam vigentes, ou seja, que ainda estão dentro do prazo constitucional de 120 dias, contados da data de sua publicação.

Pois bem.

Em 2022, último ano do mandato do Governo Bolsonaro, foram editadas 57 Medidas Provisórias, o que dá uma média de uma MP editada a cada 6,4 dias - uma média, em número de dias, muito próxima daquela verificada nos Governos Michel Temer (uma MP a cada 6,7 dias) e Lula, em seus primeiros mandatos (uma MP a cada 6,9 dias)².

Das 57 Medidas Provisórias editadas em 2022, 45 foram aprovadas e convertidas em lei, uma foi revogada e 11 perderam a eficácia por decurso de prazo sem terem sido devidamente analisadas pelo Congresso Nacional, conforme os ditames constitucionais. Por sua vez, em relação às 11 MPs que perderam a eficácia, verificou-se que não houve, para nenhuma delas, a edição do Decreto Legislativo de que trata o art. 62, § 3º, da Constituição Federal para a regulação das relações jurídicas decorrentes do período no qual tais proposições estiveram vigentes.

No ano de 2023, durante o terceiro mandato do Presidente Lula, foram editadas 51 Medidas Provisórias - já estando encerradas suas respectivas tramitações. Na média, pode-se dizer que houve a edição de uma MP a cada 7,1 dias, confirmando uma tendência muito próxima daquela observada nos mandatos de Jair Bolsonaro, Michel Temer, e nos mandatos anteriores do Presidente Lula.

Das 51 Medidas Provisórias editadas em 2023, 9 foram aprovadas, uma foi revogada e 41 delas perderam a sua eficácia, por não terem sido analisadas pelo Congresso Nacional dentro do prazo previsto

²GUIMARÃES, Luís Gustavo F. **O presidencialismo de coalizão no Brasil**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 111.

na Carta Magna. Da análise dos dados, verifica-se, em um primeiro momento, uma mudança muito significativa em relação ao tratamento dado pelo Poder Legislativo a essas proposições. Se até 2022 a imensa maioria das MPs era analisada e convertida em lei, o que se vê, a partir de 2023, é que o embate entre a Câmara dos Deputados e o Senado Federal fez do instrumento da Medida Provisória sua vítima preferencial.

Isso porque, ao disputar com o Senado o protagonismo sobre a agenda legislativa, a Câmara dos Deputados, através de seus líderes, tem se recusado a indicar os membros das Comissões Mistas destinadas a analisar as MPs. Sem deputados, as Comissões Mistas não podem ser instaladas, e sem as instalações desses colegiados, as Medidas Provisórias têm sua tramitação tolhida, restando fadadas a perder eficácia após os 120 dias estabelecidos pela Constituição. Nota-se que isso se tornou rotina, desde 2023, no dia a dia do Legislativo brasileiro.

Para superar esse impasse entre a Câmara dos Deputados e o Senado Federal, o Poder Executivo tem optado pela apresentação de Projetos de Lei (PLs) com idêntico teor ao das Medidas Provisórias, cuja propositura pelo presidente da República já costuma ocorrer sob o manto da urgência constitucional (art. 64, § 1º, da CF/1988). Com esse expediente, tais PLs começam a tramitar pela Câmara e depois passam pelo Senado, devendo ser analisados, por cada uma das Casas, no prazo constitucional de 45 dias, sucessivamente.

Voltando aos números objeto desta pesquisa, verificou-se, em 2023, que das 41 Medidas Provisórias que perderam a eficácia não houve a edição de nenhum Decreto Legislativo para regulá-las, conforme determina a Constituição Federal. Assim, nota-se uma continuidade da inércia congressional em cumprir o seu dever insculpido no art. 62, § 3º, da CF/1988.

Em que pese o mandamento constitucional, independente do governo ou do contexto político, não se verificou, no período entre 2022 e 2023, a edição de Decretos Legislativos para regular as Medidas Provisórias que perderam a eficácia por decurso de prazo. Nem mesmo o aumento significativo de MPs que caducaram a partir de 2023 foi suficiente para fazer com que o Poder Legislativo entendesse como relevante ou necessária a edição de tais Decretos, fato que chama a atenção por si só. Prepondera, portanto, uma ausência de disciplina normativa do parlamento brasileiro acerca dos efeitos das Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo, o que pode ser bastante nocivo.

5 EXAME SINTÉTICO DE CASO PRÁTICO: o Programa Mover

Um episódio recente e bastante ilustrativo é o da Medida Provisória n. 1.205/2023, que instituiu o Programa Mover (Programa

Mobilidade Verde e Inovação). Gestado no interior do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), o Mover:

[...] segue os objetivos da neointustrialização e as missões definidas em política industrial aprovada conforme o disposto no art. 18 da Lei n. 11.080, de 30 de dezembro de 2004, e tem o objetivo de apoiar o desenvolvimento tecnológico, a competitividade global, a integração nas cadeias globais de valor, a descarbonização, o alinhamento a uma economia de baixo carbono no ecossistema produtivo e inovativo de automóveis, de caminhões e de seus implementos rodoviários, de ônibus, de chassis com motor, de máquinas autopropulsadas e de autopeças. (BRASIL, 2023).

Diante da robustez do programa de descarbonização e do seu conteúdo voltado ao incentivo das atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, o Mover logo despertou o interesse do setor automotivo brasileiro, logrando investimentos que já superam a monta de 130 bilhões de reais³. Trata-se de uma política pública audaciosa, que coaduna com as missões traçadas pela Nova Indústria Brasil (NIB), sobretudo no campo do avanço tecnológico e da pauta verde.

Apresentado em 30 de dezembro de 2023 sob a forma normativa de Medida Provisória, o Programa Mover sofreu da inércia legislativa, não tendo sido apreciado pelo Congresso Nacional no prazo constitucionalmente previsto. Ao fim dos seus 120 dias de vigência, em 31 de maio de 2024 a MP n. 1.205/2023 perdeu eficácia, tornando-se, portanto, caduca. Este fato, por si só, gerou extrema inquietação no setor de automóveis, que questionava sobre a continuidade do Programa e a sustentabilidade dos seus investimentos.

Em outras palavras, a inação do parlamento endossou um cenário de insegurança jurídica, o qual foi corroborado pelo fato de que ainda não há qualquer edição de Decreto Legislativo sobre o tema, como impõe o art. 62, § 3º, da Constituição Federal. De qualquer maneira, caso se confirme a referida não edição normativa no prazo de 60 dias após a perda de eficácia da MP, será aplicado o quanto disposto no art. 62, § 11, da CF/1988, de modo que restarão conservadas e por ela regidas as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência.

³BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Montadora de ônibus e caminhões anuncia R\$ 2 bi de novos investimentos até 2028. **Notícias MDIC**, Brasília, 21 jun. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/montadora-de-onibus-e-caminhoes-anuncia-r-2-bi-de-novos-investimentos-ate-2028>. Acesso em: 26 jun. 2024.

Entretanto, o que chama a atenção neste caso específico é o fato de que o Poder Executivo percebeu que a MP em questão não seria deliberada tempestivamente, dada a já notória indisposição entre as Casas legislativas. Assim, em busca de salvaguardar a substância do Mover e dar a ele uma efetiva vigência de longo prazo, apresentou-se, em 21 de março de 2024, o Projeto de Lei n. 914/2024, com conteúdo bastante similar, se não idêntico, ao da Medida Provisória n. 1.205/2023. Não só isso, o PL contou com o pedido de urgência constitucional por parte da Presidência da República, nos moldes do § 1º do art. 64 da CF/1988, de modo que sua tramitação se deu com especial celeridade, tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal.

Aprovado em 11 de junho de 2024, o PL n. 914/2024 instituiu, novamente, o Programa Mobilidade Verde e Inovação (Programa Mover) e foi sancionado em 27 de junho deste mesmo ano, tornando-se a Lei n. 14.902/2024. Em seu bojo, por excesso de zelo, o texto tem as seguintes previsões:

Art. 33. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória n. 1.205, de 30 de dezembro de 2023.

[...]

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos:

I - em 1º de abril de 2024, quanto aos arts. 9º a 11; e

II - na data de sua publicação, quanto aos demais dispositivos. (BRASIL, 2024b) (grifos nossos).

Como se vê, o legislador pátrio teve a preocupação de dispor sobre a permanência dos atos realizados durante a vigência da MP n. 1.205/2023, ainda que não da maneira formalmente prevista (art. 62, § 3º, da CF/1988). Igualmente, também restou definida a retroação parcial dos efeitos da nova norma para o dia em que findou o prazo original de 60 dias de vigência da Medida Provisória, que foi prorrogada por igual prazo naquela ocasião (1º de abril de 2024). Houve, pois, uma remediação dos prejuízos causados à sociedade civil e aos setores interessados no que tange à segurança jurídica e à previsibilidade institucional.

Esse episódio é deveras singular, porque conta com dois possíveis cenários de manutenção das previsões normativas da Medida Provisória n. 1.205/2023: seja pela forma do art. 62, § 11, da CF/1988, caso confirmada a (muito provável) inércia do Congresso Nacional na edição de um Decreto Legislativo para disciplinar as relações jurídicas decorrentes da MP, ou então pelo disposto nos arts. 33 e 35, I, do PL n. 914/2024, agora na forma da Lei n. 14.902/2024, conforme transcrito acima.

Ocorre que, até que fosse sancionada a referida lei, os beneficiários do Programa Mover se viram diante de uma conjuntura de incerteza e vacilação, substantivos estes que, idealmente, não deveriam compor o léxico da Administração Pública. É fato que, no tempo presente, esta situação já se encontra devidamente superada e regularizada, mas permanece a percepção de que os trâmites constitucionais relativos às Medidas Provisórias precisam retornar à normalidade, de maneira que impere o equilíbrio institucional e o respeito à legalidade. Trata-se, ademais, de manejar as justas expectativas dos cidadãos brasileiros, visando criar um ambiente de consistência e harmonia.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível traçar algumas premissas conclusivas. É certo que o ordenamento constitucional, baseado na divisão e equilíbrio dos Poderes e na repartição de competências, tratou de harmonizar as funções típicas e atípicas de cada Poder. No âmbito específico da edição de Medidas Provisórias, o constituinte decidiu por equilibrar a atribuição legislativa inusual do Executivo com uma posterior validação pelo Legislativo.

Contudo, o atual cenário de falta de diálogo efetivo entre as duas Casas parlamentares tem gerado sua inação em matérias que exigem o endosso congressional, como é o caso das MPs. O que se observa é a contínua propositura de Medidas Provisórias que vigoram pelo prazo total de 120 dias, sem que sejam devidamente apreciadas pelo Congresso Nacional, resultando em sua perda de eficácia e consequente caducidade. Igualmente, a inércia do parlamento em editar Decretos Legislativos que disciplinem as relações jurídicas advindas do período de vigência da MP tem causado a constante incidência do disposto no art. 62, § 11, da Constituição Federal de 1988.

Esse tipo de atuação gera prejuízos que são globais - desde o insulto ao aspecto principiológico de harmonia entre os Poderes até uma verdadeira inoperância institucional. O Executivo fica limitado à implementação de políticas públicas de caráter temporário e de efeito diminuto, ao passo que o Legislativo se furta de uma participação ativa e fecunda no processo legiferante. No que diz respeito à sociedade civil, esta padece de uma instabilidade normativa, que causa incertezas e oscilações decisórias.

Cria-se, pois, uma conjuntura de insegurança jurídica e de falta de previsibilidade que, em última instância, debilita as funções sociais e econômicas do Estado, além de deteriorar o ambiente de negócios no Brasil. Diante da ineficiência sistêmica, há uma fragilização das

instituições estatais e da própria democracia nacional, em seu aspecto basilar de representatividade e participação política.

Parece imperativa, portanto, a necessidade de que o ordenamento constitucional das Medidas Provisórias volte a ser integralmente observado pela Administração Pública, de modo a superar o diagnóstico aqui traçado. Recuperar o diálogo e a coordenação entre as Casas legislativas é o primeiro passo para se alcançar êxito na regularização do trâmite legislativo das MPs, o que resultará em benefícios gerais. Tanto a hígidez institucional quanto a estima da cidadania dependem dessa adequação de conduta, a qual deve ocorrer com a maior brevidade. Afinal, a Constituição Federal de 1988 abarca soluções para todas as situações aqui tratadas e exige o fim da atual paralisia.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.902, de 27 de junho de 2024. Institui o Programa Mobilidade Verde e Inovação (Programa Mover); altera o Decreto-Lei n. 1.804, de 3 de setembro de 1980; e revoga dispositivos da Lei n. 13.755, de 10 de dezembro de 2018. **DOU**, Brasília, 28 jun. 2024b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14902.htm.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.205/2023, de 30 de dezembro de 2023. Institui o Programa Mobilidade Verde e Inovação - Programa MOVER. **DOU**, Brasília, 30 dez. 2023. Vigência encerrada. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1205.htm. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Montadora de ônibus e caminhões anuncia R\$ 2 bi de novos investimentos até 2028. **Notícias MDIC**, Brasília, 21 jun. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/montadora-de-onibus-e-caminhoes-anuncia-r-2-bi-de-novos-investimentos-ate-2028>. Acesso em: 26 jun. 2024.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **A democracia possível**. São Paulo: Saraiva, 1972.

GUIMARÃES, Luís Gustavo F. **O presidencialismo de coalizão no Brasil**. São Paulo: Blucher, 2020.

RANIERI, Nina Beatriz Stocco. **Teoria do estado**: do estado de direito ao estado democrático de direito. Barueri: Manole, 2013.

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

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direito constitucional brasileiro**. São Paulo: Edusp, 2021.

O SINDICALISMO CORPORATIVO BRASILEIRO EM UMA PERSPECTIVA DE JOHN D. FRENCH, FLORESTAN FERNANDES E RAYMUNDO FAORO

BRAZILIAN CORPORATE UNIONISM IN A PERSPECTIVE OF JOHN D. FRENCH, FLORESTAN FERNANDES E RAYMUNDO FAORO

CAMPOS, Flávio Nunes*

Resumo: O desenvolvimento histórico do sindicalismo brasileiro no Século XX traz uma peculiaridade relevante, e que foi sua formatação nos moldes do corporativismo, com influência de ideologias de caráter fascista a partir da “Revolução de 1930” e com a assunção ao poder de Getúlio Vargas. Foi com a consolidação desse modelo de sindicalismo, fortemente atrelado ao Estado e a este submisso, que, segundo o professor norte-americano John D. French, desenvolveu-se, paulatinamente, um modelo comportamental sindical que foi denominado “consenso corporativo” e que balizou um padrão de atuação das principais elites sindicais por um período de mais de 50 anos. Neste artigo buscamos analisar os impactos desse padrão de atuação na construção do movimento sindical brasileiro, cotejando a abordagem de John D. French com a sólida visão sociológica desse período histórico por Florestan Fernandes, bem como da perspectiva trazida por Raymundo Faoro sobre um “estamento burocrático”, como característica da construção do Estado brasileiro.

Palavras-chave: Sindicalismo corporativo brasileiro. John D. French. Florestan Fernandes. Raymundo Faoro.

*Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP. Graduação em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Especialização (*strictu sensu*) em Economia do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestrado em Ciências Sociais (Política) pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS).

Abstract: The historical development of Brazilian trade unionism in the 20th century brings a relevant peculiarity and that was its formatting along the lines of corporatism, influenced by fascists ideologies from “Revolution of 1930” onwards and with the assumption to the power of Getúlio Vargas. It was with the consolidation of this model of unionism, strongly linked to the State, and to this submissive, that the North American professor John D. French, a union behavioral model was gradually developed which was called “corporate consensus” and which marked out a standard of action for the main unions elites for a period of more than 50 years. In this article, we seek to analyze the impacts of this standard of action on the construction of the Brazilian trade union movement, comparing the approach of John D. French with the solid sociological vision of this historical period by Florestan Fernandes, as well as the perspective brought by a “bureaucratic stratum”, as a characteristic of the construction of Brazilian State.

Keywords: Brazilian corporate unionism. John D. French. Florestan Fernandes. Raymundo Faoro.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo se direciona a um diálogo entre os três autores acima citados, acerca do movimento sindical brasileiro no curso do Século XX, e que experimentou um processo de desenvolvimento bastante peculiar, evoluindo de uma etapa inicial de sofrida perseguição estatal como parte de uma visão repressora aos sindicatos, tidos como elementos perturbadores da ordem pública e incitadores de um conflito social entre as classes produtoras e operárias, passando, a partir dos anos de 1930, a ser incluídos dentro de um contexto político de dominação e controle por parte do Governo de Getúlio Vargas com a legislação trabalhista de caráter corporativo, até o início dos anos de 1980 com a deflagração das grandes greves pelos sindicatos metalúrgicos do ABC Paulista e que acarretou, como consequência, uma paulatina evolução rumo à criação do Partido dos Trabalhadores (PT), forjado que foi no seio desse movimento.

Foi justamente ao estudar esse período da história do sindicalismo brasileiro que o pesquisador norte-americano John D. French se deparou com um padrão comportamental por parte da elite dirigente sindical brasileira, ao qual denominou “consenso corporativo”, a explicar a aparente involução deste movimento no quarto final do Século XX, sendo que, com o desenvolvimento e a alteração da postura das elites sindicais como elites políticas, sobreveio o presente questionamento.

O autor desse conceito referencial, John D. French, é norte-americano, professor de História e de Estudos Africanos e Afro-Americanos junto à Universidade de Duke, em Durhan, na Carolina do Norte, Estados Unidos da América. Aluno de doutorado da professora Emília Viotti da Costa, tendo obtido sua graduação PhD junto à Universidade de Yale, em 1985, desenvolveu, nos anos 1970 e 1980, profícuo trabalho sobre o movimento sindical brasileiro, representado pelas obras: **O ABC dos Operários: Conflito e Alianças de Classe em São Paulo: 1900-1950**, e **Afogados em Leis: a CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros**.

Dessa forma, este artigo tem como um dos seus objetivos analisar a aplicabilidade do conceito de “consenso corporativo” à realidade sindical brasileira, a partir da definição formulada por French, e sua pertinência e relevância analítica acerca do sindicalismo corporativo brasileiro, bem como dialogar com os referenciais teóricos lançados por Florestan Fernandes e Raymundo Faoro.

Esse conceito é utilizado de forma singular por French na perspectiva de uma abordagem sobre as origens de uma peculiaridade brasileira, qual seja: a existência de uma modelagem comportamental e uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho, e sua inserção no contexto de um jogo político de inspiração corporativa e de base populista (FRENCH, 2001).

Na abordagem de French, o “consenso corporativo” se caracteriza por uma ênfase excessiva na intervenção corporativa do Estado e no seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora (FRENCH, 2001).

Esse comportamento, derivado de uma análise específica e setorial, no âmbito das relações de trabalho, apresenta uma significação muito mais ampla, na medida em que se insere em uma estrutura sociológica de fundo corporativo que Raymundo Faoro denominou, em formulação teórica, como do “estamento burocrático” em sua obra **Os Donos do Poder** (FAORO, 2008), bem como por Florestan Fernandes em **A Revolução Burguesa no Brasil** (FERNANDES, 2009), ainda que com viés analítico diverso.

Nessa ótica, a aplicação do conceito de “consenso corporativo” não se restringe às questões derivadas do campo das relações de trabalho, mas apanha uma gama de fenômenos da realidade política brasileira que, igualmente, têm como pano de fundo comportamentos de inspiração e origem na formulação ideológica corporativa, os quais remontam ao período getulista e afetam a organização da classe trabalhadora na esfera política.

A partir da presente conceituação, observa-se que a abordagem acerca do corporativismo de Estado e suas origens, que remete

à “revolução” burguesa de 1930 e à construção de um novo arcabouço jurídico-institucional, poderá levar à dimensão e aos limites de sua aplicabilidade.

Assim, o presente estudo se propõe a discutir e redefinir a conceituação do “consenso corporativo”, ampliar os limites de sua aplicabilidade com base nas teorizações de Raymundo Faoro e Florestan Fernandes, e, a partir dessa abordagem, investigar a validade de sua inserção e seu alcance no estudo do sindicalismo corporativo brasileiro, sendo que, a partir da análise das referidas obras de French, serão trabalhados os elementos da estruturação teórica de “consenso corporativo”, de que forma ele apanha uma realidade e a define do ponto de vista sociológico no âmbito das relações de trabalho e atinge o sistema político.

Do ponto de vista estrutural, essa conceituação estaria inserida em uma visão política definida por Faoro como do estamento corporativo de natureza burocrática, em que pretendeu definir a construção política do Estado brasileiro desde suas origens, e contido, do ponto de vista sociológico, na formação da sociedade brasileira a partir da “Revolução de 1930”, na modelagem preconizada por Florestan Fernandes.

Nesse contexto, procuraremos abordar os movimentos políticos oriundos das classes trabalhadoras, como foi a construção do Partido dos Trabalhadores (PT) na década de 1980, se sofreram as mesmas influências e se produziram efeitos semelhantes, com o objetivo precípuo de avaliar se aquele mesmo “consenso corporativo”, observado por French quando da análise do movimento sindical brasileiro, produziu efeitos semelhantes no campo político a partir da ascensão daqueles dirigentes sindicais como dirigentes políticos.

Tanto do ponto de vista da Sociologia Política, da Sociologia do Trabalho e da Ciência Política, propriamente dita, parecem-nos relevantes os questionamentos levantados para a consecução deste trabalho, mormente ao constatar o manifesto inter-relacionamento das áreas mencionadas com os fatos questionados e a contribuição que um novo viés analítico e de abordagem poderá abrir dentro do campo sindical e do trabalho.

Em vista do relatado, o processo de pesquisa bibliográfica terá início a partir do declínio da Primeira República, passando pelo movimento tenentista da década de 1920, até a assunção de Getúlio Vargas ao poder em 1930, com a construção de uma nova modelagem de Estado, de origem autoritária/corporativa.

Da construção histórica acima descrita, surgiram os primórdios de uma nova estrutura trabalhista/sindical, igualmente de fundo corporativo, a qual prolongou sua eficácia e aplicabilidade pelos quase 60 anos subsequentes, período em que o controle sindical pelo Estado foi o elemento chave e definidor do viés de sua atuação.

Para a compreensão desse modelo ideológico, faz-se necessária a abordagem aprofundada dos elementos constitutivos do corporativismo, bem como de suas variantes, até o que se convencionou chamar de neocorporativismo.

Nessa ótica, a aplicação do conceito de “consenso corporativo” não se restringe às questões derivadas do campo das relações de trabalho, mas apanha uma gama de fenômenos da realidade sindical brasileira que, igualmente, têm como pano de fundo comportamentos de inspiração e origem corporativa, os quais afetam a organização da classe trabalhadora na esfera política.

2 JOHN D. FRENCH E O “CONSENSO CORPORATIVO”

Iniciaremos nossa análise por uma abordagem sistemática das obras de John D. French - **Afogados em Leis: a CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros**, e **O ABC dos Operários: Conflitos e Alianças de Classe em São Paulo: 1900-1950**, em relação às quais será feito um esforço para identificar os limites conceituais do objeto básico desta pesquisa.

A obra “Afogados em Leis” apresenta uma explicação original e inédita sobre as origens de uma peculiaridade brasileira: a existência de uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho. Analisa, também, sua inserção no jogo político do populismo e como os trabalhadores e o movimento operário se relacionaram com essa promessa de direito.

Em “O ABC dos Operários”, o autor busca questionar a ideia ao oferecer interpretações críticas da literatura sobre o populismo, no qual o operariado teria sido cegamente cooptado e desmobilizado pelo populismo histórico e sedutor. Reinterpreta a ideia tradicional sobre a cooptação e a imobilidade durante a Era Vargas e faz progressos conceituais importantes.

Desse contexto é que surge o conceito de “consenso corporativo”, o qual balizará o desenvolvimento e nos conduzirá ao questionamento sociopolítico, objeto desta pesquisa.

French, ao abordar a questão básica dessa discussão acerca do “consenso corporativo”, inicia pela conceituação de populismo ao definir (que):

[...] foi uma forma de política nacionalista e reformista sem característica de classe, que ganhou proeminência na América Latina no correr das décadas de 1930 e 1940. Sendo a criação política latino-americana mais original do século XX, a política populista moldou toda

a era do desenvolvimento que acabou tendo um final súbito com os golpes militares das décadas de 1960 e 1970. O populismo é geralmente definido como um movimento nacionalista e multiclassista, de natureza tipicamente urbana, que se caracteriza por uma ideologia eclética, uma adesão clientelista do povo e de um líder carismático ou 'salvador da pátria'. (FRENCH, 1995, p. 4).

Tem-se, portanto, o primeiro elemento a definir a contextualização do “consenso corporativo”, que foi o nascedouro dentro de uma conformação populista do poder exercido após a “Revolução de 1930” e por Getúlio Vargas.

Proseguindo sua abordagem, o autor afirma:

Orientado por líderes do tipo de Getúlio Vargas, no Brasil, e de Juan Perón, na Argentina, o populismo foi responsável também pela transformação do movimento operário da região, mediante o atrelamento dos sindicatos diretamente ao Estado. Desse modo, os populistas promoveram uma forma de representação de interesses que geralmente se caracteriza como de natureza corporativista. (FRENCH, 1995, p. 4).

Dessa forma, a partir do populismo, outro aspecto de relevância se ressaltava, o “atrelamento dos sindicatos diretamente ao Estado”, caracterizando uma representação de interesses de natureza corporativista, isto é, trazendo o controle estatal ao âmbito da atividade sindical; o autor afirma que:

O ponto crucial de toda a estrutura populista no Brasil, segundo os representantes recentes mais autorizados desse modo de encarar as lutas operárias anteriores a 1964, está na subordinação dos sindicatos ao Estado. Os líderes operários, afirma-se, desacreditaram-se ao aceitar as estruturas sindicais corporativistas, fascistas, instituídas durante a ditadura do Estado Novo (1937-1945). (FRENCH, 1995, p. 4).

Define, ainda, dentro de um contexto regional mais amplo, como exemplo paradigmático o corporativismo no qual “o Estado desempenha papel mais importante na reestruturação, sustentação e regulamentação dos grupos de interesse, com a finalidade de controlar seus assuntos internos e as relações entre eles”, com amparo em Collier (1979, p. 402).

Ressalta, a seguir, a subordinação dos sindicatos ao Estado e o abalo na credibilidade dos líderes operários da época ao aceitarem as estruturas sindicais corporativas de inspiração fascista instituídas durante o Estado Novo, as quais tinham por objetivo a desmobilização do movimento sindical, por via de:

[...] um sistema rígido e excessivamente burocratizado, planejado para inibir a mobilização dos operários. Construído de cima para baixo e de dentro para fora do Estado, o sindicalismo oficial extraía sua força, não de seus membros, mas de sua relação com as elites que detinham o poder do Estado. (FRENCH, 1995, p. 4).

Verifica-se, a partir do exposto, que essa forma de controle sindical implicava, na prática, na atuação das atividades sindicais “fora das fábricas e das bases”, como alude o autor, e também os sindicatos obreiros ficavam sujeitos a rigoroso controle governamental, passando o movimento sindical a ter:

[...] capacidade apenas limitada de representar os interesses de seus membros dentro de um sistema de tutela estatal que se caracterizava, não por livre negociação coletiva, mas por procedimentos judiciais trabalhistas e estabelecimento de salários pelo governo. (FRENCH, 1995, p. 5).

Manifesta, portanto, a intenção do Estado, pela via autoritária, de conter qualquer resquício da luta de classes, sobretudo se vinculada a movimentos de trabalhadores, sendo a meta alçar os sindicatos a “órgãos de colaboração com o Estado” (FRENCH, 1995, p. 5), relegando-os a meros agentes de assistencialismo operário.

O desestímulo às lutas reivindicatórias para além dos limites da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual entrou em vigor no ano de 1943, fazia parte da realidade sindical, que a utilizava não como texto legal de amparo à classe trabalhadora, mas para deixar “de fora as queixas relativas ao local de trabalho, e dava ênfase à regulamentação estatal das condições de emprego” (FRENCH, 1995, p. 5), deixando-se levar pela boa vontade do Estado, nas palavras do autor.

De outra parte, temos, na avaliação de French, que as lideranças sindicais:

[...] estavam livres da pressão de ter de prestar contas aos membros de seu sindicato, por estarem legalmente garantidos em seu direito de representar todos

os operários empregados em dado ramo de atividade dentro de determinado âmbito geográfico. Organizados em nível municipal, os sindicatos não faziam esforço algum para conseguir uma cabeça-de-ponte dentro das fábricas por meio de delegados sindicais ou comissões de fábrica. O sistema de financiamento dos sindicatos baseado no imposto sindical compulsório, arrecadado pelo governo e cobrado de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, desestimulava ainda mais a afiliação em massa. (FRENCH, 1995, p. 5).

Resta claro que a real intenção do Estado era o controle da estrutura sindical, porquanto mesmo:

[...] os sindicatos [que] conseguiam afiliados em número significativo continuavam caracterizados por uma estrutura burocrática centralizada no topo e carentes de verdadeira representatividade. (FRENCH, 1995, p. 5).

O desestímulo aos operários da base a disputar a liderança ou direção das entidades sindicais indicava que:

[...] esse estilo populista desmobilizador da organização preservava, de fato, as posições e os pequenos privilégios da liderança burocratizada de cada sindicato e evitava problemas que pudessem perturbar seus aliados estranhos à classe operária. (FRENCH, 1995, p. 5).

A construção do “peleguismo” sindical brasileiro remonta a esse período, definido pelo autor como “tendência burocrática e pró-governo que prosperou, dada a relação simbiótica entre o movimento operário e o Estado” (FRENCH, 1995, p. 5), padrão de comportamento sindical que se prolongou por longo tempo.

Revela French que, com essa forma de atuação dita “pelega”, a desmobilização dos trabalhadores e do movimento operário, em geral, indicava a incapacidade do movimento sindical, dito populista,

[...] de organizar as massas operárias para lutas continuadas. Ao invés de se desenvolver a partir de dentro das fábricas, os movimentos esporádicos de greve daquela época caracterizavam-se por seu caráter difuso, pela espontaneidade e pela ausência de liderança eficiente. Na verdade, em geral os líderes sindicais fugiam a ações de militância grevista que pudesse representar um convite a repressão estatal. (FRENCH, 1995, p. 6).

Inexistia no Brasil, anteriormente ao Golpe Militar de 1964, verdadeiro sindicalismo, que representasse “efetivamente os interesses econômicos dos operários e suas reclamações no local de trabalho” (FRENCH, 1995, p. 6), ressaltando French que, mesmo com a excessiva politização dos sindicatos,

[...] o ganho dos operários foi muito pequeno no campo político durante esse período de alianças nacionalistas sem característica de classe, simbolizadas pelo trabalhismo amorfo fundado por Getúlio Vargas. (FRENCH, 1995, p. 6).

De se ressaltar que, no âmbito político, representado tanto pelo Partido Trabalhista Brasileiro (PTB) quanto pelos “demais partidos ditos populares e os políticos populistas oportunistas [...] tinham ainda menos interesse que o PTB em uma mudança real que beneficiasse os operários” (FRENCH, 1995, p. 6), considerando o interesse pela permanência desse *status quo*, o qual objetivava a utilização da classe operária:

[...] como massa de manobra por elementos das classes dominantes. Neste sentido, a experiência populista não representou ruptura alguma com a tradição brasileira de subordinação política das classes dominantes. (FRENCH, 1995, p. 6).

Do quanto exposto, temos os elementos delineados por French para a conformação de seu entendimento acerca do “consenso corporativo”, na obra acima referenciada.

Na segunda obra de French, **Afogados em Leis: a CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros**, quando da análise do “consenso corporativo” há uma remessa à conceituação formulada na obra anteriormente analisada, “O ABC dos Operários”, ressaltando que o:

[...] enfoque coloca uma ênfase excessiva na intervenção nos sindicatos. Assim, o Estado brasileiro teria estabelecido um sistema de repressão aos trabalhadores baseado no modelo corporativo fascista. (FRENCH, 2001, p. 31).

O autor afasta de seu quadro analítico qualquer derivação quanto à eventual abordagem acerca de “inspiração marxista desta explicação corporativista da história do trabalho” (FRENCH, 2001, p. 32), ao interpretar que tal conotação se deu “como base de apoio para uma

interpretação culturalista maior”, e, com apoio em Wiarda (1978), que “a influência de Mussolini e da legislação trabalhista corporativista italiana dos anos 20 sobre a CLT poderia ser vista como mais uma prova de um universo cultural comum”.

Destaca French que não se fala em influências italianas nas noções de fascismo inspiradas na tradição marxista, porquanto,

Vistas retrospectivamente, pode-se considerar que ambas as linhas de análise encontraram dificuldades em lidar com as peculiaridades do caso brasileiro, precisamente devido às referências estrangeiras na maioria dos casos, com as quais elas tentaram interpretar a CLT. (FRENCH, 2001, p. 32).

Em continuidade à sua análise, destaca a dificuldade dessas hipóteses em lidar com a peculiaridade do caso brasileiro, bem como a “desvantagem desta vertente do ‘consenso corporativo’ ter buscado uma essência por detrás da legislação [celetista]”, considerando que:

[...] a lei não era vista como uma construção cultural, mas como um reflexo direto de uma ação intencional do Estado ‘burguês’. A CLT seria uma imposição capitalista sobre os trabalhadores. Em algumas variantes desse determinismo, ela foi vista como um imperativo estrutural de acumulação. Noutras, como um elaborado estratagema ideológico dos capitalistas e seus lacaios. Ambos os enfoques convergem ao perceber a CLT e seu contexto político (o populismo) apenas como um pretexto, uma bem sucedida fachada, simultaneamente ato de ocultamento e propaganda enganosa para embromar o trabalhador. (FRENCH, 2001, p. 32).

Não se tratou, portanto, de uma “fraude burguesa”, uma vez demonstrado no livro que “frequentemente, a ação do Estado teve resultados inesperados e mesmo paradoxais”, e que:

A CLT se opunha à organização autônoma da classe, mas não era ‘em essência’, ou necessariamente, antioperária. O ‘significado’ da intervenção do Estado corporativista, que respondeu a impulsos contraditórios, variou sistematicamente de acordo com a correlação de forças entre as classes, regiões e facções em cada nível da estrutura de poder. E a ação do Estado - contra os desejos dos corporativistas - de fato contribuiu para a criação de um espaço que **poderia ser e foi** usado para a auto-organização e a mobilização dos trabalhadores. (FRENCH, 2001, p. 32).

Finaliza French assinalando, no campo político eleitoral, na obra “O ABC dos Operários”, acerca da possível falsidade da imagem da “fraude burguesa” ao analisar os “efeitos dessas iniciativas governamentais sobre o comportamento operário” (FRENCH, 2001, p. 33).

Igualmente, faz uma análise do comportamento operário, sua adesão e o apoio a Getúlio Vargas ao final do Estado Novo, questionando acerca de uma eventual vulnerabilidade da teoria do “consenso corporativo”, considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho não destruiu e desmobilizou a classe trabalhadora e seus sindicatos, mas alerta que a edição da CLT esteve conjugada ao nascimento do populismo brasileiro e latino-americano, alertando não poder ser “explicado, como se fazia no passado, somente pela ótica da propaganda e da demagogia” (FRENCH, 2001, p. 33).

Ao esmiuçar a conceituação analítica de French sobre a fundamentação base deste artigo, nota-se que ela se configura dentro de uma conformação na qual se destacam os seguintes requisitos:

a) encontra-se contida dentro de uma abordagem na qual o populismo se coloca como elemento primário;

b) deriva de uma conformação política vinculada a uma ideologia de cunho autoritário e de fundamento corporativista;

c) é amparada no fascismo italiano, sua origem formal e histórica;

d) define um novo formato no sistema brasileiro de relações de trabalho, no qual os sindicatos dos trabalhadores passam a ser agentes subordinados ao Estado e, estando a ele vinculados, submetem-se a um atrelamento funcional burocratizado e de controle;

e) objetiva tal modelo a contenção da “luta de classes”, coibindo a mobilização dos movimentos reivindicatórios obreiros e atrelando a condução e seus interesses a uma elite dirigente desinteressada e omissa, a qual buscava sua perpetuação no comando de suas agremiações sindicais, com a finalidade de desfrutar das benesses oriundas do Estado controlador;

f) como o financiamento do custeio da máquina sindical, por via do imposto sindical obrigatório, estava vinculado ao Estado, havia o desestímulo à organização de base que pudesse ocasionar a intervenção na gestão sindical através da repressão estatal, além de outra questão fulcral, derivada da conceituação do “sindicato único”;

g) a tutela estatal impedia a livre negociação entre os atores do sistema de relações do trabalho, cabendo ao Estado definir a política salarial, de empregos, de segurança do trabalho, previdenciária, e intervir na solução dos conflitos coletivos de trabalho através de procedimentos judiciais e administrativos de composição;

h) a baixa politização da classe operária dava ensejo à sua utilização como massa de manobra e apoio às classes dominantes, formatada por meio do chamado “trabalhismo” de Getúlio Vargas;

i) representou a formação de uma mentalidade, não apenas de acomodação da classe operária, com base na repressão formal contida nas regras draconianas da CLT no tocante à organização sindical, mas de desvio conceitual sobre a atuação das elites dirigentes sindicais, favorecendo o surgimento de uma nova modalidade de atuação, denominada “peleguismo”, e

j) a baixa mobilização da classe trabalhadora e a inibição de um movimento operário articulado e reivindicador acabou por forjar um contexto de “neopopulismo” particular da realidade brasileira, no qual as massas trabalhadoras passaram de um comportamento passivo a agentes políticos após a queda de Getúlio Vargas em 1945, porém trazendo os vícios contidos no contexto do “corporativismo de Estado” getulista.

A partir dessa descrição, deriva-se a análise para a variante culturalista, em busca do entendimento do papel do Estado nas relações de trabalho e do corporativismo, porquanto se observa um aspecto, segundo French (2001, p. 31), no qual “a origem do pendor brasileiro pelo estatismo, pelo formalismo e pelo legalismo deve ser encontrada na cultura e na política patrimonial do país”, e, com amparo em Wiarda (1978), caracterizada pela “difusão de uma estrutura corporativa de representação”, com sua ênfase no Estado como árbitro, sendo resultado de “uma forma particular e paternalista”.

Mesmo que efetuada de forma crítica e ponderando que o sentido da intervenção legal do Estado nas relações de trabalho não inibiu totalmente a atuação sindical, bem como “não provocou a destruição dos sindicatos e a desmobilização da classe trabalhadora, mas seu oposto” (FRENCH, 2001, p. 33), destaca-se, em outra passagem, uma eventual vulnerabilidade da teoria do “consenso corporativo” ao se ressaltar a impossibilidade de abranger toda uma gama de variáveis que compõem a questão.

Autores como Ângela Gomes e Valéria Lobo partem de premissas variadas acerca da implantação e do desenvolvimento do corporativismo no Brasil ao longo do tempo, mas destacam a estabilidade da estrutura corporativa, bem como sua capacidade de adaptação ao longo da moderna história brasileira “como um dado da realidade política brasileira de difícil superação” (LOBO, 2016).

É precisamente nesse sentido que se insere a base analítica do presente estudo acerca do “consenso corporativo” delineado por French, porquanto mesmo que suscetível de ressalvas e críticas por parte de estudiosos do corporativismo brasileiro, apresenta-se plenamente válido para a abordagem pretendida.

Não se pode perder de vista que French, apesar de seus estudos acerca do sindicalismo brasileiro, traz uma visão conceitual norte-americana e um padrão analítico derivado do Sistema de Relações de Trabalho (SRT) norte-americano, com base na obra **Industrial relations systems**, de John T. Dunlop, na qual as relações de trabalho são as interações resultantes de regras que governam a relação de emprego em um universo composto por atores/agentes que, sob um determinado contexto, formalizam uma rede de regras (*web of rules*), as quais disciplinam a conduta desses agentes/atores nos locais de trabalho e na sociedade, bem como uma base ideológica como elemento estabilizador desse sistema.

A partir da análise dos textos referenciais de French, constata-se que o autor se depara com uma conjuntura contrária aos padrões do SRT de base negocial do tipo analisado por Dunlop, considerando a quase absoluta ausência de negociações coletivas diretas e amparadas por uma base legal, a CLT dos anos 1940, de forte caráter corporativista.

Esse contraponto aos sistemas trabalhistas de natureza diversa conduz a narrativa de French (2001) até a conceituação do “consenso corporativo”, uma vez que, mesmo ressaltando “a origem anômala da CLT e a sua onipresença como referência legal e cultural no Brasil”, tem como pano de fundo a construção de um padrão comportamental da classe trabalhadora, sobretudo dos dirigentes sindicais, que condicionou comportamentos e construiu um padrão de ação que se prolongou ao longo dos anos.

O escopo do presente estudo não é no sentido de analisarmos e confrontarmos a definição trazida por French acerca do “consenso corporativo” com a visão dos autores brasileiros do período getulista, ou mesmo balizarmos a análise do corporativismo brasileiro em padrões conceituais acadêmicos tradicionais, mas a busca de um sentido e de uma abordagem com paradigmas distintos.

Diversamente, e ampliando a narrativa com base nessa visão exógena do sistema brasileiro de relações do trabalho, e na assertiva formulada por French, serão avaliados os limites de sua aplicabilidade e averiguado se transcende os limites da conjuntura sindical trabalhista, apanhando aqueles mesmos atores que deixaram o universo do sindicalismo brasileiro e se aventuraram no mundo da política como agentes em busca de espaço de poder, com os mesmos fundamentos e implicações.

Definidas as bases da estrutura conceitual e analítica que ampararam as conclusões de French no desenvolvimento de sua teorização acerca do “consenso corporativo” dentro de uma visão oriunda do *labor relations* norte-americano, passamos a uma abordagem de dois autores referenciais da estrutura da sociedade brasileira a partir dos anos de 1930, iniciando com a visão de Florestan Fernandes acerca do

posicionamento das elites/burguesia brasileira no período em que se desenvolveu e implantou o conceito do “consenso corporativo”, e suas consequências na estrutura econômica e sociológica da sociedade brasileira, passando, a seguir, com o padrão analítico estruturalista que ampara a visão de Raymundo Faoro e sua inserção na conceituação que definiu como uma estrutura estamental de natureza burocrática.

3 FLORESTAN FERNANDES E A FORMAÇÃO DO ESTADO CORPORATIVO BRASILEIRO

Buscando uma melhor compreensão do conceito de corporativismo no contexto da turbulência política dos anos 1930, em função da reorientação do papel do Estado que o “liberalismo democrático” do novo modelo de poder oligárquico/burguês trouxe para a nova ordem política, com a “Revolução de 1930” expressando a ascensão de parcela das oligarquias agrárias alijadas do poder conservador, da burguesia industrial em busca de espaço no campo político, e de parcela significativa dos militares e grupos tenentistas em busca de um papel de atuação no campo da dominação política, tem-se a “redefinição do privado diante da ordem pública, e a intervenção legal no mercado de trabalho, através da paulatina criação de um Direito do Trabalho” (ANTUNES; VIANNA, 1976, p. 7).

Dentro dessa novel concepção liberal, insere-se a “figura de um ente coletivo - os sindicatos - em substituição ao contratante individual da ortodoxia”, que prevaleceu no âmbito da visão liberal/conservadora e de caráter civil, a qual imperou da ruptura institucional do início da era getulista até a sua transmutação “numa ordem corporativa ou semi corporativa em outras formações sociais” (ANTUNES; VIANNA, 1976, p. 7).

O processo de ruptura do modelo político/econômico originado do golpe militar de 1889 e denominado de Primeira República, que manteve as bases de poder oligárquicas e conservadoras, características do período imperial, operou-se de forma lenta, e se podem colocar como um marco inicial de análise as transformações ocorridas com o final da Primeira Guerra Mundial e o Tratado de Versalhes, as quais trouxeram conceitualmente, no âmbito da derrota da visão conservadora liberal nos moldes prussianos (vale dizer, a prevalência da burguesia conservadora rural), uma nova inserção da postura liberal burguesa, comercial e industrial em busca de um novo papel para o individualismo.

Essa nova visão político-ideológica, difundida pelos atores vitoriosos no conflito mundial, chocava-se com a velha estrutura

conservadora agrária que regia a política e as estruturas econômicas, marcadas por um contratualismo de cunho civilista e articulações de interesse em busca da manutenção do poder governamental, as quais foram minadas por sucessivas crises econômicas, sendo a de maior proporção a decorrente do conflito mundial, e que afetou o mercado internacional do café, principal produto brasileiro de exportação.

É nesse contexto que surgem as primeiras insatisfações das classes média e burguesa industrial, que, alijadas da estrutura de poder e mando político, ainda aferradas nas oligarquias rurais e conservadoras e na política do café com leite (alternância do poder político dentro da estrutura arcaica decorrente da divisão de poder dentre os principais Estados agrários da federação), em busca de espaço e de poder político passaram a ter um papel diferenciado.

Os movimentos militares da década de 1920, denominados “tenentismo”, trazem consigo a insatisfação latente da classe média, não apenas com relação à sua exclusão da ordem política, mas também pela incapacidade da velha classe dirigente, encastelada no poder, em atender minimamente aos anseios da burguesia industrial em ascensão e, ao seu reboque, às classes médias urbanas e aos militares delas oriundos, com insatisfações específicas de inclusão social e de participação.

É de se ressaltar a impropriedade de se denominar o movimento de 1930 como revolução dentro de uma perspectiva teórica da questão, considerando a divergência conceitual reinante sobre o tema.

Nessa linha de raciocínio, referindo-se a movimentos sociais, Sztompka (1998, p. 465), em **A Sociologia da Mudança Social**, define-os como: “coletivos fracamente organizados que atuam juntos de maneira não-institucionalizada para produzir alguma mudança da sociedade”.

Já no tocante ao conceito de revolução, Sztompka (1998, p. 505) a define como:

[...] manifestações mais espetaculares da mudança social. Elas marcam rupturas fundamentais no processo histórico, remodelam a sociedade humana desde seu interior e transformam as pessoas. Nada permanece como antes; revoluções fecham épocas e abrem outras novas. Nos momentos de revolução, as sociedades e seus membros parecem revitalizar-se, um quase renascer.

Do cotejo das duas definições é que se situa esta indagação: a chamada “Revolução de 1930”, com sua conformação corporativa e de inspiração em movimentos autoritários e nacionalistas, orientados por uma ideologia de caráter fascista em voga à época e que

desembocou, histórica e sociologicamente, do movimento tenentista da década de 1920 e das movimentações políticas da burguesia industrial em avanço político, da insatisfação da crescente classe média urbana e de grupos antioligárquicos, foi um movimento social ou uma revolução autêntica?

Pode-se afirmar que o movimento tenentista da década de 1920 eclodiu por via de uma insatisfação no seio do Exército brasileiro, tendo sido fomentada pelos oficiais de baixa patente, como os tenentes que, insatisfeitos com essa situação de penúria, acabaram por liderar diversos levantes militares.

Esses movimentos tenentistas tiveram por objetivo derrubar o governo, mas sem uma formulação programática clara e definida. Tinham, tão somente, ideias esparsas, derivadas da conjuntura que se instalou no período pós Primeira Guerra Mundial.

A ideologia então dominante, de caráter nacionalista e em busca de uma centralização política, possuía bandeiras de luta próximas às oligarquias regionais que se opunham ao predomínio dos Estados de Minas Gerais e São Paulo. Entre outras reformas, defendiam o voto secreto, a independência do Poder Judiciário e um Estado mais forte.

Os movimentos ditos tenentistas de 1920, 1922 e 1924, ainda que não tivessem produzido efeitos imediatos, considerando a falta do alcance de consequências políticas concretas, levaram,

[...] porém, a engenhosa combinação [que] aponta para rumos diversos, mais tarde confirmados: as reivindicações da classe média reclamariam proteção e amparo, não atendimento ou representação, numa realidade que autonomiza o Estado, condutor e agente econômico da sociedade. A inquietação, o desassossego, o protesto, não lograriam abater um esquema dominante de trinta anos, não conseguiriam, sobretudo, articular uma situação de comando, se outras forças, movidas por diferentes sentimentos e interesses, não lhe viessem em socorro, para a vitória com estilo novo. (FAORO, 2008, p. 759).

Essas considerações iniciais acerca do movimento tenentista da década de 1920 vão ao encontro de uma afirmação de Sztompka (1998, p. 14):

[...] uma das peças mais preciosas do saber sociológico é o princípio do historicismo. Ele diz que para se compreender qualquer fenômeno contemporâneo devemos pesquisar suas origens e processo de formação.

Delineadas as condições de análises básicas, tem-se que um movimento social, assim considerado como um agente de mudança, na visão de Tilly (1979, p. 12) é:

[...] uma série contínua de interações entre os detentores de poder e pessoas que reconhecidamente falam em nome de algum segmento destituído de representação formal, no curso da qual são feitas exigências de mudanças na distribuição ou exercício do poder, apoiadas por demonstrações públicas de apoio.

Sztompka, entretanto, ressalta que o aspecto que aparece com mais frequência e maior ênfase é, talvez, o estreito vínculo entre movimentos sociais e mudanças sociais. Considera o autor que os movimentos sociais são como mediações na cadeia causal da práxis social, e os vê, ao mesmo tempo, como produto de mudanças sociais anteriores e produtores de novas transformações sociais.

Definido que os movimentos sociais são um fenômeno histórico-universal, tem-se que, nas palavras de Faoro (2008, p. 758):

[...] 1922 leva a 1930, numa trajetória necessária. Mas 1922 não é 1930, nem a revolução está nas revoltas militares. Nesse curso de oito anos, alimentado por lenta desintegração, as defesas ideológicas do regime republicano perderam a consistência. As glórias sonhadas pelos propagandistas, as utopias dos extremados, o federalismo dos homens práticos converte-se, na consciência geral, em instituições odiosas.

Não se olvide quanto aos movimentos populares e das classes trabalhadoras, os quais tiveram papel de relevância nos anos de 1910-1920 através do sindicalismo revolucionário (de caráter anarquista), que, com sucessivos movimentos reivindicatórios e de greves, trouxe novos elementos de convulsão ao tecido social.

Para esta análise, entretanto, importa ressaltar que a ruptura institucional “revolucionária” de 1930, capitaneada por Getúlio Vargas, instalou no poder uma nova correlação de forças políticas que trazia consigo novas formulações de ordem ideológica e social.

Nas palavras de Florestan Fernandes em **A Revolução Burguesa no Brasil**:

Esse período não representa, como muitos acreditam, a ‘época de formação’ dessa burguesia (muito anterior, como vimos); nem, como sustentam outros, ele

corresponde à 'época de crise da oligarquia' (pois essa crise se desenrolou, no Brasil, como uma recomposição das estruturas econômicas, sociais e políticas herdadas do passado, pela qual os estratos sociais de origem oligárquica, antiga ou recente, foram reabsorvidos pela organização da sociedade de classes em constituição ou expansão). Não ocorreu, portanto, um verdadeiro deslocamento da 'velha classe' ou das 'velhas classes' dominantes, por 'novas classes' dominantes, de formação hodierna. Mas um fenômeno muito mais amplo e (embora não pareça) mais dramático: a coalescência estrutural dos vários estratos sociais e das várias categorias econômicas que formavam as 'classes possuidoras', crescentemente identificadas com uma concepção burguesa do mundo e com um estilo burguês de vida, graças à rápida e contínua aceleração da revolução urbano-comercial e, em seguida, à industrialização (FERNANDES, 2009, p. 361).

De outra parte, Raymundo Faoro, em **Os Donos do Poder**, traz a seguinte abordagem:

Há diferença substancial entre o desajuste de uma camada social e a condução dos negócios políticos, com a busca de predomínio. A classe média não seria capaz de organizar-se politicamente. Verdade que a tese sedutora do seu comando, que se cristaliza no 'tenentismo', reconhece-lhe, numa variante a direção do Exército. Aqui, porém, a engenhosa combinação aponta para rumos diversos, mais tarde confirmados: as reivindicações da classe média reclamariam proteção e amparo, não atendimento ou representação, numa realidade que autonomiza o Estado, condutor e agente da sociedade. A inquietação, o desassossego, o protesto, não lograriam abater um esquema dominante de trinta anos, não conseguiriam, sobretudo, articular uma situação de comando, se outras forças, movidas por diferentes sentimentos e interesses, não lhe viessem em socorro, para a vitória com estilo novo. (FAORO, 2008, p. 758).

Dessa forma, na conceituação de Sztompka, os movimentos tenentistas da década de 1920 (sociais em sua natureza intrínseca) desembocaram em mudanças sociais, as quais alavancaram o processo político que eclodiu em 1930.

Definidos como movimentos sociais os movimentos tenentistas da década de 1920, passa-se à análise da chamada "Revolução de

1930”, para que se possa aquilatar se se tratou de um mero movimento sociopolítico de mudança ou de verdadeiro processo revolucionário.

Na concepção de Sztompka (1998, p. 505),

As revoluções são as manifestações mais espetaculares da mudança social. Elas marcam rupturas fundamentais no processo histórico, remodelam a sociedade humana desde seu interior e transformam as pessoas. Nada permanece como antes, revoluções fecham épocas e abrem outras novas. Nos momentos de revolução, as sociedades experimentam o ápice de sua agência, a explosão de seu potencial de autotransformação. Nas águas das revoluções, as sociedades e seus membros parecem revitalizar-se, quase renascer. Nesse sentido, as revoluções são sinais de saúde social.

Elenca o autor, a seguir, as características que entende por definir as revoluções:

1) elas trazem mudanças as mais amplas, que atingem todos os níveis e dimensões da sociedade - economia, política, cultura, organização social, vida cotidiana, individualidades;

2) em todas essas áreas, as mudanças são radicais, fundamentais, alcançando o cerne dinamismo no lento fluir do processo histórico;

3) por todas essas razões, as revoluções são, também, as mais notáveis demonstrações de mudanças; são tempos excepcionais, especialmente memoráveis, portanto, e

4) elas suscitam reações emocionais e intelectuais particulares de seus participantes e testemunhas - a deflagração da mobilização de massas, entusiasmo, excitação, exaltação, animação, otimismo e esperança, sensação de poder e onipotência, a alegria do ativismo e a recuperação do significado da vida, aspirações esfuziantes e utópicas visões do futuro imediato (SZTOMPKA, 1998, p. 505).

Traz, ainda, o conceito moderno de revolução, derivado de duas tradições intelectuais: a histórico-filosófica, caracterizada por uma quebra de continuidade radical, uma ruptura fundamental, um “rompimento cataclísmico” (BRINTON *apud* FAORO, 2008, p. 509) no curso da história, e a sociológica, referenciada como movimentos de massas que usam ou ameaçam usar de coerção e violência contra os governantes com a finalidade de impor mudanças básicas e duradouras em uma sociedade.

E, finalmente, utiliza-se de duas definições formuladas por dois autores distintos em favor de sua conceituação, a saber:

[...] transformações rápidas e fundamentais do Estado e da estrutura de classes em uma sociedade [...] acompanhadas e em parte realizadas, desde baixo, por revoltas de classe. (SKOCKPOL, 1979, p. 4).

[...] tomada de poder de Estado por meios violentos pelos líderes de um movimento de massa, em que esse poder é subsequentemente usado para iniciar grandes processos de reformas sociais. (GIDDENS *et al.*, 1991, p. 605).

Delineado, basicamente, o arcabouço conceitual de Sztompka acerca do sentido de revolução, passa-se à análise de sua aplicação ao movimento denominado “Revolução de 1930”.

Em breve resumo, pode-se dizer que a “Revolução de 1930” foi o movimento armado liderado pelos Estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, o qual culminou com o golpe de Estado, o golpe de 1930, que depôs o Presidente da República Washington Luiz em 24 de outubro de 1930, impediu a posse do Presidente eleito Júlio Prestes e pôs fim à República Velha.

Do ponto de vista histórico, tratou-se de um embate dentro de estamentos conservadores do poder político de então. De um lado, a Aliança Liberal, representando as classes médias urbanas e burguesas, contra as classes conservadoras representantes dos oligopólios políticos e rurais, no poder desde a queda do Império em 1889.

Do cotejo entre essas duas abordagens e a concepção de revolução delineada por Sztompka, tem-se que, conceitualmente, a chamada “Revolução de 1930” se encontra mais próxima de um tipo de movimento social, que trouxe em seu bojo mudanças sociais e de natureza política, do que um processo revolucionário autêntico.

Ao atentar para os itens acima, definidores da caracterização efetuada por Sztompka acerca das revoluções, tem-se:

1) as mudanças advindas da tomada pelo poder em 1930 por Getúlio Vargas não tiveram uma amplitude tal que atingisse todos os níveis e dimensões da sociedade a que se refere Sztompka, uma vez que, na questão política, na qual houve as principais alterações, não houve uma ruptura de tal ordem que caracterizasse um verdadeiro processo revolucionário; na economia, decorrente da crise de 1929, foram tímidas as reais alterações, muito mais circunstanciais do que uma nova visão de planejamento ou estruturais; o mesmo se diga da cultura, que restou praticamente intacta após esse período inicial dito revolucionário; *idem* quanto à organização social e à vida cotidiana; as individualidades, enquanto valores sociais, restaram intactas;

2) os limites das mudanças perpetradas pela alteração política ficaram longe de se caracterizarem como radicais ou fundamentais, tampouco alcançaram o cerne da estrutura e do funcionamento da sociedade;

3) as mudanças havidas não tiveram o dinamismo e a rapidez que demandariam, do perfil analítico do autor, para se caracterizarem como sendo de repentinas explosões de dinamismo; de resto, o lento fluir do processo histórico remanesceu;

4) inegável que houve alterações no processo político, na economia e nas instituições sociais em um primeiro momento, decerto não excepcionais ou memoráveis a ponto de definir aquele período como de transição a novos tempos, e

5) como o movimento, dito revolucionário, mais se caracterizou como uma alternância de grupo de poder da mesma origem social burguesa, amparado por grupos militares, não se pode falar que tenha havido mobilização de massas; as demais idealizações de entusiasmo, excitação, exaltação, animação, otimismo e esperança, sensação de poder e onipotência, além da alegria do ativismo e a recuperação do significado da vida, atingiram, tão somente, pequenos segmentos de aliados próximos aos revoltosos, ao invés de grande parte da população brasileira; muito menos se registraram aspirações esfuziantes e utópicas visões do futuro imediato.

De fato, a grande alteração trazida pelo movimento de 1930 foi a modificação, em parte, do estamento governante, que se direcionou para uma política populista de suporte ao governo e o direcionamento gradativo para uma conceituação de Estado corporativo, até o advento do Estado Novo, em 1937.

Inexistiram mudanças internas rápidas e violentas dos valores e mitos dominantes nas instituições políticas, ou na estrutura social e nas atividades políticas governamentais, na exata medida em que o movimento, dito revolucionário, não se caracterizou como um movimento de massas, tampouco se verificou uma verdadeira “luta de classes”, na qual uma classe se sobrepusesse à outra.

Tomando como ponto de partida a constatação da inexistência de uma “verdadeira revolução” em 1930, passamos ao questionamento formulado por Florestan Fernandes em **A Revolução Burguesa no Brasil**, no qual há o direcionamento conceitual de se “determinar como se processou a absorção de um padrão estrutural e dinâmico da economia, da sociedade e da cultura”. Prossegue Florestan Fernandes, ao ponderar que:

Sem a universalização do trabalho assalariado e a expansão da ordem social competitiva, como iríamos organizar uma economia de mercado de bases monetárias e capitalistas? (FERNANDES, 2009, p. 37).

O autor fornece elementos analíticos para se ponderar sobre como se erigiu a formulação de uma política voltada às questões do trabalho assalariado, seja no que respeita aos direitos individuais do trabalhador, seja nas questões coletivas e sindicais.

Foi dentro desse “horizonte da análise sociológica” que se configurou não um “episódio histórico”, mas “um fenômeno estrutural”, segundo Florestan Fernandes (2009), no qual a construção de um sistema legislativo sindical de base corporativa incorporou toda uma nova visão social e, sobretudo, econômica, a amparar a alteração do padrão estrutural que a nova burguesia ascendente postulava.

Pondera Florestan Fernandes que a quebra do padrão da ordem tradicionalista então vigente, a qual organizou a modernização como processo social, converteu-se em uma necessidade histórico-social, a concluir que,

Por isso, ela se envolve e se desenrola através de opções e de comportamentos coletivos, mais ou menos conscientes e inteligentes, através dos quais as diversas situações de interesse da burguesia, em formação e expansão no Brasil, deram origem a novas formas de organização do poder em três níveis concomitantes: da economia, da sociedade e do Estado. (FERNANDES, 2009, p. 38).

Foi essa necessidade histórico-social, bem como o “[...] ‘espírito capitalista’ em sua organização, conteúdos psicossociais e socioculturais”, que concorreram para justificar e definir que:

[...] as fases de desagregação e colapso de uma forma social são essenciais para o aparecimento e a constituição da forma social subsequente, tanto em termos estruturais quanto em termos dinâmicos. (FERNANDES, 2009, p. 39).

Essa nova forma social e econômica constante do movimento revolucionário de 1930 trazia a necessidade da alteração da visão da questão social relativa ao trabalho e sua inserção aos novos condicionantes econômicos liberais, que implicava, necessariamente, na busca de uma positividade normativa que amparasse o novo modelo sociopolítico.

Do ponto de vista das relações de trabalho e sindicais, essa “revolução dentro da ordem” se deu por força da adoção de um novo padrão legal, que foi a construção de um modelo corporativo trabalhista, o qual trouxe novas modalidades de direitos trabalhistas e previdenciários e um novo modelo de ação sindical.

A inserção das classes trabalhadoras dentro dessa nova visão econômica, a partir da transição do modelo então vigente para outro de concepção corporativista, sobretudo no que pertine ao novo modelo de relações sindicais, trouxe a necessidade da construção de um novo modelo comportamental de natureza corporativa, que implicava em um alinhamento com os interesses e as necessidades do novo modelo estatal.

Foi da constância e reiteração comportamental dos sindicatos dos trabalhadores brasileiros, de uma forma genérica, a essa legislação de corpo e espírito corporativo, dentro do ideário da visão dos teóricos fascistas do corporativismo italiano, que surgiu uma postura de aceitação e de submissão aos interesses do Estado.

Quando John D. French ressalta a excessiva intervenção corporativa do Estado e o seu impacto negativo na consciência, na auto-organização e na luta da classe trabalhadora com o estabelecimento de um sistema repressivo com base no modelo corporativo fascista, e a submissão da classe dirigente sindical ao novo modelo, surgem os condicionantes teóricos para a formulação do que chamou de “consenso corporativo”.

Pode-se afirmar que é pertinente e adequada a inserção no modelo proposto por Florestan Fernandes, no que chamou de “Revolução Burguesa no Brasil”, da legislação trabalhista e sindical corporativa, por força da necessidade de se adequar a um novo modelo econômico e social que tinha por objetivo a construção de um novo padrão capitalista.

O sindicalismo de natureza corporativa surgido desse contexto, com suas vicissitudes e distorções, acaba por prosseguir no tempo histórico brasileiro, suplantando vários períodos e trazendo contradições na forma de atuação sindical, acabando por justificar a construção de um *modus operandi* e comportamental que se prolongou por um longo período.

4 RAYMUNDO FAORO E A CONSTRUÇÃO DA REALIDADE POLÍTICA CORPORATIVA

Na obra *Os Donos do Poder*, Raymundo Faoro fornece uma visão acerca da construção do exercício do poder político no Brasil, desde muito antes do “descobrimento”, e de como se moldaram as relações

interinstitucionais entre os principais agentes e atores no panorama social brasileiro.

Contido em uma visão estruturalista da composição da sociedade, Faoro constrói uma narrativa na qual o que denominou de “estamento burocrático”, de caráter patrimonialista, foi a perfeita caracterização do poder político, e que, nas palavras de Simon Schwartzman (2003):

[...] era exercido em causa própria, por um grupo social cuja característica era, exatamente, a de dominar a máquina política e administrativa do país, através da qual fazia derivar seus benefícios de poder, prestígio e riqueza.

Continua Schwartzman (2003) sua abordagem, no sentido de definir o alcance da narrativa de Faoro ao caracterizar o “patronato político brasileiro”, destacando que:

O estamento burocrático tinha tido sua origem no que Weber denominava de ‘patrimonialismo’, uma forma de denominação política tradicional típica de sistemas centralizados que, na ausência de um contrapeso de descentralização política, evoluiria para formas modernas de patrimonialismo burocrático-autoritário, em contraposição às formas de dominação racional-legal que predominaram nos países capitalistas da Europa Ocidental.

Quando Faoro afirma em seu livro que “numa viagem de seis séculos, uma estrutura político-social resistiu a todas as transformações fundamentais, aos desafios mais profundos, à travessia do oceano largo” (FAORO, 2008, p. 819), tem-se um indicativo de como, no desenho da governança getulista, inseriu-se o corporativismo e, por via de consequência, o sindicalismo corporativo.

Conduz Faoro a narrativa acerca do estamento como forma de dominação tradicional, corporificada em uma modalidade de dominação de cima para baixo, de característica patrimonial e estamental, em sentido contrário da luta de classes, porquanto elas “orientam suas atividades dentro das raias permitidas, respeitando os preceitos determinados pelo controle superior e submetendo-se a regras convencionalmente fixadas”, e sintetizada na afirmação: “[...] os estamentos governam, as classes negociam. Os estamentos são órgãos do Estado, as classes são categoriais sociais (econômicas)” (FAORO, 2008, p. 107). Na constatação de que “o patrimonialismo estatal, incentivando o setor especulativo da economia

[leia-se, a implantação da via do liberalismo econômico getulista] e predominantemente voltado ao lucro como jogo e aventura, ou na outra face, interessado no desenvolvimento econômico sob o comando político, para satisfazer imperativos ditados pelo quadro administrativo, com seu componente civil e militar”, aflora a percepção de que os estamentos burocráticos agiram fortemente no sentido da proteção de seus interesses particulares.

Nessa mesma linha de exposição, agora em sentido contrário, traz Faoro a linha de argumentação getulista, na qual o proletariado urbano e rural precisava de dispositivos tutelares, e complementa com as palavras de Getúlio Vargas:

‘Se o nosso protecionismo favorece os industriais, em proveito da fortuna privada, corre-nos, também, o dever de acudir o proletariado, com medidas que lhe assegurem relativo conforto e estabilidade e o ampare nas doenças como na velhice’. (FAORO, 2008, p. 773).

Indica, outrossim, que:

[...] os problemas sociais deveriam ser incorporados ao mecanismo estatal, para pacificá-los, domando-os entre extremismos, com a reforma do aparelhamento, não só constitucional, mas político-social. (FAORO, 2008, p. 776).

Observa Faoro que os fundamentos maiores da política social do movimento revolucionário de 1930:

[...] reclamam um Estado forte, sem obediência aos sistemas políticos transplantados, comunismo ou fascismo, capaz de combater o latifúndio, os trustes, os monopólios e o imperialismo, sobrepondo-se às classes e às massas. (FAORO, 2008, p. 777).

O sentido maior do corporativismo era o de canalizar, por via do Estado, o controle dos principais vetores orgânicos da sociedade, desde o político ao econômico, através da adoção de ações conjugadas a uma visão de ordenação hierárquica e funcionalmente diferenciada (SCHMITTER, 1974), o que nos indica a razão maior de se erigir uma superestrutura de controle das relações de trabalho e sindical.

Observou-se que os sindicatos que emergiram da nova estrutura corporativista se tornaram verdadeiras entidades paraestatais,

porquanto ainda que não integrassem a estrutura da Administração Pública, estavam a ela fortemente subordinados, sendo que suas colaborações no desempenho de atividades de “interesse público” tinham como objeto subjacente sua própria existência e o aproveitamento das benesses que essa condição lhes proporcionava.

Foi dessa forma que o sindicalismo corporativo, na concepção de Faoro (2008), erigiu-se em mais um dos estamentos burocráticos, ao transformar a ação sindical em uma “forma moderna de patrimonialismo burocrático-autoritário”.

Ao se transformar em verdadeiras entidades de apoio, mas fora do âmbito estatal, uma vez constituídas como entidades jurídicas de direito privado, alterando sua natureza ao prestar serviços de caráter assistencial e filantrópico e contando com o custeio para essas atividades através da contribuição sindical anual (compulsória), e protegidas através do sistema de sindicato único por base territorial, o sindicalismo corporativo passa a compor parte da base de sustentação do sistema corporativo getulista.

O princípio maussiano do “dar, receber e retribuir” daí se estabelece, e a reiteração desse comportamento por parte de grande parcela do movimento sindical brasileiro acaba por deitar as raízes de uma nova práxis, na qual o sentido da teoria corporativa aplicado à realidade sindical acaba por se transformar em realidade.

A mera possibilidade de um intervencionismo estatal nas entidades sindicais, por meio de uma legislação fortemente repressora e controladora, acaba por se tornar um elemento de desestímulo às ações sindicais típicas, como as contestatórias e reivindicatórias, domesticando seus dirigentes, os quais passam a agir mais como agentes de cooperação do Estado getulista do que na sua função precípua de defensores dos interesses do proletariado brasileiro.

A acomodação dos dirigentes sindicais dentro da concepção do sindicalismo corporativo getulista, agora transformado em abrigo a mais uma estrutura estamental burocrática, acaba por viabilizar o processo de criação de uma agenda de ação tímida e introvertida, na qual suas ações, quer por temor reverencial, quer por interesses de ordem patrimonial, começam a constituir protótipos comportamentais que se prolongarão ao longo dos tempos e acabarão por alimentar a figura que French denominou de “consenso corporativo”.

A contextualização sociopolítica com a qual Faoro denominou a formação histórica brasileira e definiu todo um “constructo” histórico de natureza patrimonialista fornece elementos de análise para a compreensão do fenômeno corporativo que se instalou no Brasil após o advento do movimento de 1930, e como ele produziu reflexos no campo

do trabalho e das relações sindicais, a reforçar o sentido de como a utilização da máquina administrativa servia ao reforço do poder político.

A dominação corporativa passou a se constituir em formidável instrumental de controle da ação sindical, não obstante todo um contexto legal vagamente permissivo que inicialmente se instalou em princípio dos anos 1930, e que foi radicalmente revisto pelo Decreto n. 24.694, de 1934, e, posteriormente, com toda a legislação repressora com a qual se revestiu a edição do Estado Novo, em 1937.

Aparadas as arestas e corrigidos os rumos de um sindicalismo “fora” do controle estatal, o sentido vinculante da legislação corporativa sindical acaba por se revelar plenamente, a conduzir a ação sindical nos rumos idealizados pela ideologia dominante e a produzir os efeitos desejados, ponderando Faoro que:

[...] um sistema estamental, com a reorganização da estrutura patrimonialista, ocupa o vazio, rapidamente, diante dos olhos atônitos de camaradas e inimigos. (FAORO, 2008, p. 780).

Um desses efeitos foi a submissão aos interesses governamentais, porquanto a acessória busca de “prestígio e riqueza” que acaba por contaminar a cadeia de comando das entidades sindicais (tanto trabalhistas quanto patronais) dá o tom da condução dos interesses, ditos sociais, agora atrelados à estrutura do poder getulista e ao que Francisco Amaral denominou de “capitalismo corporativo” (ABREU; MARTINS, 2019).

De se destacar que a transmutação do sindicalismo brasileiro, nos anos 1930, de agentes ativos em um contexto de luta de classes em mais um estamento de caráter burocrático atrelado ao getulismo operou no sentido de uma submissão quase plena aos ditames do Estado e aos interesses maiores da política econômica que se instalava, a qual tinha por objetivo o favorecimento de um ambiente econômico propício à modelagem liberal pretendida.

Pode-se afirmar, com base na perspectiva teórica proposta por Faoro, que o sindicalismo corporativo acaba por se transformar em mais um estamento burocrático de forma anômala, por obra e graça de um modelo legislativo imposto à classe trabalhadora e que a ele aderiu, seja por conveniência, temor ou mesmo para satisfazer interesses menores das classes dirigentes sindicais brasileiras.

Daí para a construção paulatina de um “consenso corporativo” no formato definido por French foi apenas uma questão de tempo, sendo que os fundamentos sociológicos trazidos por Faoro amparam e justificam amplamente esse fenômeno.

5 CONCLUSÃO

A abordagem analítica da aplicação de um elemento conceitual trazido por French, dentro de um universo do sindicalismo corporativo brasileiro, encontra-se amparada em elementos sociopolíticos desenvolvidos por Florestan Fernandes e Raymundo Faoro nas obras analisadas, o que nos leva a testar a validade da hipótese com elementos principiológicos e causais, nos quais, segundo Bonavides (2010, p. 41) “[...] se busca um princípio de unidade, investigando-se o processo evolutivo, as causas, as circunstâncias, as regularidades observadas no campo fenomenológico”, mesmo que circunscrita a uma peculiaridade brasileira e a um momento histórico restrito.

Em se tratando de um fenômeno observado dentro de um contexto que se definiria, *a priori*, como inserido dentro da Sociologia do Trabalho, para a sua validação dentro de um campo analítico diverso e com fundamentos científicos sólidos como a Ciência Política, que “tem por objeto o estudo dos acontecimentos, das instituições e das ideias políticas, tanto em sentido teórico (doutrina) como em sentido prático (arte), referido ao passado, ao presente e às possibilidades futuras (BONAVIDES, 2010, p. 42), deverá atender a tais requisitos para que se possa amparar a hipótese cortejada.

Dentro dessa contextualização é que este artigo traz a abordagem de Raymundo Faoro na construção das bases sociológicas da estrutura sociopolítica brasileira, a qual, desde a formação do Estado português até os primórdios do período colonial, atentou para a formação do que denominou um estruturalismo corporativo de caráter burocrático, e que acaba por explicar a inserção e o aperfeiçoamento do “consenso corporativo” na forma proposta por French.

De forma análoga e complementar, Florestan Fernandes, ao explicitar as transformações observadas na sociedade brasileira a partir de 1930, no que denominou “Revolução Burguesa no Brasil”, define os elementos formadores do caráter socioeconômico da construção liberal que se desenhou com Getúlio Vargas e com a nova ordem política, guardando plena congruência com o viés analítico traçado por Raymundo Faoro, dando consistência formal à ideia de French no sentido da existência de uma modelagem comportamental e uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho e sua inserção no contexto de um jogo político de inspiração corporativa e de base populista.

REFERÊNCIAS

ABREU, L. A.; MARTINS, L. C. Estado, corporativismo e desenvolvimento no Brasil. *In*: ABREU, L. A.; VANNUCCHI, M. A. (Org.). **Corporativismos ibéricos e latino-americanos**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019. (Mundo Contemporâneo, n. 17).

ANTUNES, R. **A rebeldia do trabalho**. Campinas: Ensaio, Unicamp, 1988.

ANTUNES, R. L. C.; VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

BONAVIDES, P. **Ciência política**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BOTTAI, G. **La organizacion corporativa del Estado**. Buenos Aires: Losada, 1941.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. **CLB**, Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. **DOU**, Brasília, 3 jun. 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14330.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 13 jul. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4725-13-julho-1965-369004-norma-pl.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

CABANELLAS, G. **Derecho sindical y corporativo**. Buenos Aires: Atalaya, 1947.

CAMPOS, F. N. Direito ao trabalho e o direito de greve. A solução judicial do conflito coletivo e o consenso corporativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 40, jan./jun. 2012. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2012/r-40-2012.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

CAMPOS, F. N. O sistema brasileiro de relações do trabalho, dos anos 70 à Constituição Federal de 1985, 15 anos de mudanças. *In*: HORN, C.; COTANDA, F. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: UFRGS, 2011.

COLLIER, D. (Org.). **The new authoritarianism in Latin America**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1979.

COSTA, V. M. R. **A construção do corporativismo no Brasil: a armadilha do Leviatã**. Rio de Janeiro: UERJ, 1999.

DOWBOR, L. **A formação do capitalismo dependente no Brasil**. Lisboa: Prelo, 1977.

DUNLOP, J. T. **Industrial relations systems**. Boston, MA: Harvard, 1958.

FAORO, R. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 4. ed. 11. reimp. São Paulo: Globo, 2008.

FAUSTO, B. (Org.). **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 2004.

FAUSTO, B. **A revolução de 1930**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

FAUSTO, B. **O pensamento nacionalista autoritário**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil: ensaios de interpretação sociológica**. 5. ed. 3. reimp. São Paulo: Globo, 2009.

FONSECA, P. C. D. **Vargas: o capitalismo em construção**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

FRENCH, J. D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

FRENCH, J. D. **O ABC dos operários**: conflitos e alianças de classe em São Paulo: 1900-1950. São Caetano do Sul: Hucitec, 1995.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GIDDENS, A. *et al.* **Introduction to sociology**. Nova York: Norton, 1991.

GOMES, A. C. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

GOMES, A. C. Estado Novo: ambiguidades e heranças do autoritarismo no Brasil. *In*: ROLLEMBERG, D.; QUADRAT, S. V. (Org.). **A construção social dos regimes autoritários**: legitimidade, consenso e consentimento no século XX: Brasil e América. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

INÁCIO, J. R. *et al.* (Org.). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos. Belo Horizonte: Crisálida, 2009.

KOVAL, B. **História do proletariado brasileiro**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1982.

LAHIRE, B. Campo [verbetes]. *In*: CATANI, A. M. *et al.* (Org.). **Vocabulário Bourdieu**. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

LOBO, V. M. Corporativismo à brasileira: entre o autoritarismo e a democracia. **Estudos Ibero-americanos**, Porto Alegre v. 42, n. 2, p. 527-552, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/view/22514/14712>. Acesso em: 20 out. 2020.

MARTINS, P. H. A sociologia de Marcel Mauss: dádiva, simbolismo e associação. **Revista Crítica de Ciência Sociais**, Coimbra, n. 73, p. 45-66, dez. 2005.

MATTOS, M. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. *In*: MAUSS, M. **Sociologia e antropologia**. São Paulo: EPU, 1974.

PRADO JR., C. **A revolução brasileira**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1966.

PRADO JR., C. **Evolução política do Brasil**. 16. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

PRADO JR., C. **História econômica do Brasil**. 51. reimp. São Paulo: Brasiliense, 2011.

RODRIGUES, L. M. O sindicalismo corporativo no Brasil. *In*: RODRIGUES, L. M. **Partidos e sindicatos**: escritos de sociologia política. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

SCHMITTER, P. C. Still the century of corporatism? **The Review of Politics**, Notre Dame, IN, v. 36, n. 1, Jan. 1974.

SCHWARTZMAN, S. Atualidade de Raymundo Faoro. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 2, 2003.

SKOCKPOL, T. **States and social revolutions**. Cambridge: Cambridge University Press, 1979.

SZTOMPKA, P. **A sociologia da mudança social**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

TILLY, C. Social movements and national politics. **CRSO Working Paper**, Ann Arbor, MI, n. 197, May 1979.

WIARDA, H. J. Corporative origins of the Iberian and Latin American labor relations systems. **Studies in Comparative International Development**, New York, NY, n. 13, p. 3-37, Mar. 1978.

NEW JERSEY WORKERS' COMPENSATION CLAIMS: a justiça trabalhista acidentária do Estado de Nova Jersey

NEW JERSEY WORKERS' COMPENSATION CLAIMS: the accident labor court in the State of New Jersey

DEI SANTI, Larissa*

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos**

Resumo: Este texto objetiva explicitar o procedimento a ser seguido naqueles casos vinculados a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Estado de Nova Jersey, por meio de um breve estudo acerca da legislação estadual e da jurisprudência local correlativa.

Palavras-chave: Reivindicação de acidente de trabalho. Acidente de trabalho. Doença ocupacional. Justiça do Trabalho.

Abstract: This text aims to address the study of the procedure to be followed in the event of an accident at work and occupational diseases in the State of New Jersey, through a brief study of state legislation and decisions.

Keywords: Work injury claim. Work accident. Occupational disease. Labor Justice.

1 INTRODUÇÃO

Não há como bem estudar o direito do trabalho sem examinar a história da evolução da legislação acidentária e suas respectivas

*Advogada. Aluna do curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

**Desembargador do Trabalho. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo. Vice-Corregedor do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (biênio 2023/2024).

repercussões nas esferas pessoais e patrimoniais das partes envolvidas no evento. E isto porque se trata, sem lugar a dúvidas, de normas jurídicas cuja fonte material, é dizer, os fatos sociais correspondentes, é **comum ou compartilhada**. Nesse sentido, Evaristo de Moraes, em sua percuciente obra sobre os acidentes de trabalho, registrou que a teoria jurídico-econômica da qual derivara a legislação acidentária estava vinculada “ao mais importante dos problemas sociais de nosso tempo: ao da intervenção do Estado nas relações entre industriais e operários” (MORAES, 2009, p. 5)¹.

Por outro lado, justamente por se cuidar de um **tema de matiz universal**, era apenas natural que sua exteriorização jurídica ocorresse, de modo mais ou menos similar e coetâneo, em todos aqueles países em que o trabalho de caráter subordinado ou dependente estivesse a se ampliar de modo intenso no âmbito da produção de bens e serviços. Neste diapasão, como esclarece a jurista espanhola Isabel Ramos Vázquez, os ordenamentos nacionais principiaram instituindo medidas sanitárias laborais preventivas, abrangendo notadamente aquelas atividades ou indústrias cujas condições de funcionamento fossem intuitivamente insalubres ou perigosas². Desde esta base, o direito positivo foi migrando para o reconhecimento gradual da responsabilidade acidentária patronal, até o ponto da criação ou assunção de uma verdadeira **teoria do risco profissional**, é dizer, do risco potencialmente imanente à atividade laborativa no âmbito empresarial. Tratava-se de uma transformação de magna importância, na medida em que se substituía a **culpa subjetiva ou aquiliana** por uma responsabilidade patronal de índole marcadamente objetiva³.

Nesse âmbito, o pioneirismo coube à Alemanha, sob o forte estímulo do Governo de Bismarck, mediante a edição da lei de seguros de acidentes de trabalho no ano de 1884⁴. O então chanceler alemão, em contundente discurso pronunciado ante o parlamento germânico, deixou clara a necessidade de normas que reparassem os prejuízos sofridos pelos trabalhadores nas situações de sinistros profissionais⁵. Seguiram-se legislações análogas⁶ na Áustria (1887), Noruega (1894), no Reino Unido (1897), na Itália, França e Dinamarca (1898), Espanha (1900) Holanda e

¹Nesse diapasão, o direito do trabalho e o direito previdenciário poderiam então ser considerados **irmãos germanos**.

²RAMOS VÁZQUEZ, Isabel. **La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial**. Pamplona: Arzandi, 2020, p. 219.

³*Idem*, p. 225.

⁴MORAES, 2009, p. 40; RAMOS VÁZQUEZ, 2020, p. 226.

⁵O conteúdo da fala de Bismarck pode ser encontrado em: GERMAN HISTORY IN DOCUMENTS AND IMAGES. Forging an Empire: Bismarckian Germany (1866-1890). Bismarck's Reichstag speech on the law for workers' compensation (March 15, 1884). **GHI**, Washington, DC, 1988. (Readings in Western Civilization, v. 8, University of Chicago). Disponível em: https://germanhistorydocs.ghi-dc.org/docpage.cfm?docpage_id=2727. Acesso em: 31 mar. 2022.

⁶MORAES, 2009, p. 44; RAMOS VÁZQUEZ, 2020, p. 226-227.

Suécia (1901), em Luxemburgo (1902), na Bélgica (1903), Sérvia (1910), Suíça (1911) e Grécia (1912).

Nas Américas, o protagonismo nesse tema coube, ainda uma vez mais⁷, ao México. Como registrou Jesus Castorena, em 1904 foi ali promulgada uma lei estadual (que ficou conhecida como Lei Villada, em referência ao nome do então governador), relativa à unidade federativa do Estado do México⁸, surpreendentemente avançada para a sua época, na medida em que estabelecia a presunção relativa da ocorrência de acidente para os infortúnios verificados no contexto laboral, abarcava igualmente as moléstias profissionais, previa o pagamento de indenizações e estipulava a irrenunciabilidade dos direitos que criava. Pouco depois, em 1906, o Estado de Nuevo León publicou uma lei similar (a Lei Bernardo Reyes), conquanto um pouco menos protetora que sua antecessora⁹.

Na sequência, podem ser listadas as legislações de Peru¹⁰ e El Salvador¹¹ (1911), Uruguai¹² (1914), Argentina¹³ e Colômbia¹⁴ (1915), Chile¹⁵ (1916) e Brasil¹⁶ (1919).

O objeto do presente artigo se insere perfeitamente dentro do contexto social, político e jurídico acima delineado.

Nosso intuito no presente texto é efetuar uma análise de um dos primeiros sistemas legais de proteção contra acidentes de trabalho

⁷O México, como se sabe, foi o primeiro país do mundo a elevar os direitos dos trabalhadores ao patamar constitucional, no ano de 1917. A esse respeito: BUEN LOZANO, Néstor de. **Derecho del trabajo**. T. I: conceptos generales. 16. ed. rev. y actual. México: Porrúa, 2004, p. 341-347.

⁸Não o país, portanto, mas um Estado homônimo integrante da república mexicana.

⁹JESUS CASTORENA, José de. **Tratado de derecho obrero**. México: Jaris, 1942, p. 118-119. Este autor observa que provavelmente o governador do Estado de Nuevo León não tivera conhecimento da lei editada por José Vicente Villada, ou seja, ele não se inspirara no precedente, mas sim agira por conta própria, a demonstrar que a ideia de um mecanismo protetor legal para acidentes laborais era já algo universalmente intuitivo naquele momento histórico.

¹⁰MORAES, 2009, p. 48.

¹¹PORTILLO CUADRA, René. Origen y desarrollo de la inspección en El Salvador. **Entorno**, San Salvador, n. 50, p. 57-67, marzo 2012. Disponível em: <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/bitstream/handle/11298/566/424-1-1661-1-10-20151112.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹²URUGUAY. Ley n. 5032. Accidentes de trabajo. Medidas de prevención. **D.O.**, Montevideo, 25 jul. 1914. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5032-1914>. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹³ARGENTINA. Ley 9688. Accidentes de trabajo. **B.O.**, Buenos Aires, 21 oct. 1915. Disponível em: <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dip/wdebates/Ley.09688.Debate.Accidentes.de.Trabajo.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023. *Vide* igualmente: MORAES, 2009, p. 49.

¹⁴COLOMBIA. Ley 57 de 1915. **D.O.**, Bogotá, 17 nov. 1915. Disponível em: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹⁵CHILE. Ley 3107. Sobre accidentes de trabajo. **D.O.**, Santiago, 30 dic. 1916. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=23781>. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹⁶BRASIL. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 18 jan. 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 31 jul. 2023.

surgido nos Estados Unidos da América, mais especificamente no Estado de Nova Jersey, bem como de seus desdobramentos subsequentes, que conduziram, inclusive, à formação de um órgão especializado no exame e julgamento dos conflitos trabalhistas correspondentes, órgão esse que existe e funciona intensamente até hoje e que pode, a nosso sentir, ser qualificado como uma genuína modalidade de **justiça do trabalho**¹⁷.

2 HISTÓRICO

Consoante consta do sítio oficial do Department of Labor and Workforce Development do Estado de Nova Jersey, esta unidade da federação americana teve um papel protagonista na elaboração e promulgação de uma legislação acidentária:

O Estado de Nova Jersey foi o pioneiro na promoção da legislação de proteção aos trabalhadores acidentados, tendo em vista que a lei estadual de compensação de trabalhadores está em vigor desde 1911. Antes disso, os empregados acidentados eram forçados a processar seus empregadores sob o rito da lei comum. O processo, que rotineiramente levava muitos anos, criava diversos contratempos, deixando-os sem renda e sem benefícios assistenciais. Além disso, muitas reclamações não tiveram sucesso devido às inúmeras defesas disponíveis para o empregador sob a lei comum, como negligência contributiva e assunção de risco. (NEW JERSEY, 2023a) (tradução livre).¹⁸

Sob o governo do 27º Presidente dos Estados Unidos, William Howard Taft (1909-1913), do Partido Republicano, que governou sob

¹⁷Como tivemos ocasião de registrar em texto anterior, “quando estejamos a falar ou a considerar a existência de sistemas estatais dotados de jurisdição trabalhista, ou seja, de uma ‘Justiça do Trabalho’, nós necessitamos nos despegar da ideia de que somente órgãos integrantes do poder judiciário exerceriam tal função. É que, a rigor, trata-se de um conceito que universalmente vai mais além desta dimensão, abrangendo mecanismos multifários que ora poderão ser **judiciais típicos**, ora poderão ser **parajudiciais** (ou **judiciais atípicos**, ou ainda **quase-judiciais**), ou integralmente administrativos (com atuação inicial e final exclusivamente dentro da esfera do poder executivo ou legislativo)” (DEI SANTI; TOLEDO FILHO, 2023, p. 710).

¹⁸“New Jersey, a pioneer in promoting legislation for the protection of injured workers, has had a workers’ compensation law in effect since 1911. Prior to this, employees injured on the job were forced to sue their employers for negligence under common law. The process, which routinely took many years, created grave hardships for injured workers by leaving them without income and medical benefits while their cases were pending. Also, many claims proved unsuccessful due to the numerous defenses available to an employer under common law, such as contributory negligence and assumption of risk” (NEW JERSEY, 2023a).

intensos conflitos entre progressistas e conservadores¹⁹, fora instituída a lei estadual de compensação de trabalhadores.

Segundo o **Centennial Booklet** do New Jersey Department of Labor and Workforce Development²⁰, o início do Século XX, com o advento da industrialização, alterou consideravelmente o modelo da força de trabalho americana.

Outrossim, a principal preocupação estava em torno do custo, bem como do processo para lidar com acidentes de trabalho.

A solução encontrada se baseou no modelo de compensação de trabalhadores difuso na Europa, que forneceu princípios orientadores para o desenvolvimento do sistema **Workers' Compensation** nos Estados Unidos.

Nesse panorama, o Estado de Nova Jersey, essencialmente atuante nas manufaturas, foi um dos pioneiros no movimento **Workers' Compensation**.

Em 9 de abril de 1910 foi instaurada uma Comissão de Responsabilidade dos Empregadores, por intermédio de uma resolução conjunta, a fim de elaborar uma lei estadual de responsabilização dos empregadores.

A referida Comissão era composta por dois representantes dos empregadores, dois representantes dos empregados, um membro do Senado e um membro da Assembleia. A formação da Comissão foi uma das primeiras evidências de que a compensação de trabalhadores envolve o consenso entre empregados, empregadores e Estado.

Em 16 de janeiro de 1911 a Comissão apresentou o relatório ao Legislativo, reconhecendo que até então a entidade patronal somente se responsabilizaria pela indenização por acidente de trabalho em caso de culpa ou negligência do empregador, sendo excluído o seu dever de indenizar em três hipóteses, quais sejam: quando a negligência do empregado contribui para o acidente de trabalho, quando o acidente é inerente às atividades laborativas, ou quando o acidente de trabalho decorre de um ato de outro empregado.

A Comissão foi uníssona no sentido de que a indenização por acidente de trabalho é uma acusação legítima em face ao

¹⁹OTOBONI, Jéssica. A alternância de poder nos EUA: veja todos os presidentes eleitos até hoje. **CNN Brasil**, São Paulo, 3 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/a-alternancia-de-poder-nos-eua-veja-todos-os-presidentes-eleitos-ate-hoje/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

²⁰NEW JERSEY (State). **Celebrating 100 Years 1911-2011**: New Jersey a leader in providing a fair, transparent and evolving workers' compensation program. Trenton, NJ: State of New Jersey Division of Workers' Compensation, 24 Mar. 2011. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/forms_pdfs/wc/pdf/032411_CentennialBooklet.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

empregador²¹, bem como que a vítima do acidente de trabalho ou seus dependentes deveriam ser indenizados, por uma questão de justiça.

A Comissão ainda afirmou que a indenização por acidente de trabalho deveria ser pautada tão somente no fator determinante do acidente, ou da lesão, e não na discussão acerca da culpa ou negligência.

O Poder Legislativo de Nova Jersey, ao seguir as recomendações da Comissão, criou uma lei em 4 de abril de 1911, assinada pelo Governador Woodrow Wilson, que teve sua vigência datada a partir de 4 de julho de 1911, prevendo a responsabilidade do empregador em indenizar o empregado por dano decorrente de acidente no curso do contrato de trabalho.

Mesmo após a entrada em vigor da referida lei, a Comissão continuou atuando no sentido de apresentar relatórios sobre a implementação da nova lei.

Em seu primeiro relatório, datado de 31 de outubro de 1912, a Comissão relatou 6.635 acidentes abrangidos pela lei de compensação. Desses acidentes, 4.336 trabalhadores receberam pagamentos por incapacidade temporária, 4 trabalhadores receberam pagamentos por deficiência permanente, e 384 trabalhadores receberam pagamentos por incapacidade total. Também foram citados 193 acidentes fatais.

O sistema não foi consideravelmente alterado até a reforma de 1979, pois um dos principais objetivos da mesma foi majorar os benefícios para as deficiências mais graves, ao passo que reduzia o pagamento de benefícios por incapacidade permanente a trabalhadores acidentados com apenas queixas menos graves ou subjetivas. Também foram feitas provisões para o aumento da indenização conferida aos trabalhadores com deficiência total e permanente, dependentes de trabalhadores falecidos e beneficiários do **Second Found Injury (SIF)**²².

Embora a Lei de Compensação dos Trabalhadores de Nova Jersey tenha sido periodicamente alterada ao longo dos anos para a sua

²¹Nesse aspecto, o entendimento abordado pela Comissão se assemelha ao princípio da alteridade, referendado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo defesa a transferência dos riscos da atividade empresarial ao empregado: "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).

²²"Few changes to the system were forthcoming until the reforms of 1979. This followed a long-term study by a select blue ribbon panel consisting of representatives from labor, government, and industry. A major objective of this reform was to enhance benefits to the more seriously disabled while discouraging permanent disability benefit payments to injured workers with only minor or subjective complaints. Provisions were also made for cost-of-living increases for totally and permanently disabled workers, dependents of deceased workers, and Second Injury Fund beneficiaries. Consequently, New Jersey was again on the cutting edge of change. As a result, it was able to avoid the runaway cost increases and inefficiencies experienced by many compensation systems nationwide during the ensuing fifteen-year period" (NEW JERSEY, 2023a).

estrutura atual, o trabalho da Comissão original, bem como a rápida adoção da legislatura em 1911, que estabeleceu o programa de compensação dos trabalhadores de Nova Jersey, contribuíram para o fornecimento de uma base sólida para difundir o sistema **Workers' Compensation** nos demais Estados.

3 O TRIBUNAL DE REIVINDICAÇÕES TRABALHISTAS DE NOVA JERSEY

Segundo João Renda Leal Fernandes:

O sistema federativo norte-americano apresenta algumas características bastante distintas: (i) somente a União e os estados são considerados entes federados; (ii) os municípios, cidades e condados (esferas locais de governo) constituem apenas órgãos e subdivisões da Administração estadual, sendo-lhes conferido maior ou menor autonomia legislativa a depender da localidade; (iii) os estados são entes federados que possuem poder e autonomia amplos, com competência residual para editar leis gerais, entre vários outros assuntos, sobre propriedade, indústria, serviços públicos e comércio dentro de seus limites territoriais, além de direito penal, administrativo e do trabalho, desde que a legislação aprovada não entre em rota de colisão com a Constituição ou com as leis editadas na competência por ela reservada ao Congresso Nacional; e (iv) os estados, por via de consequência, têm também autonomia para criar órgãos e agências administrativas destinados a dar execução às suas leis, inclusive em matéria trabalhista. (FERNANDES, 2023, p. 60).

Nesse diapasão, as leis estaduais de Nova Jersey são compostas pela Constituição do Estado, leis aprovadas pelo Legislativo e periodicamente codificadas por intermédio dos estatutos, sem prejuízo da sujeição às leis federais dos Estados Unidos²³.

²³“New Jersey residents are subject to New Jersey state and U.S. federal laws. Federal laws apply in New Jersey as they do across all 50 states. In addition to the U.S. Constitution, which is the supreme law of the U.S., federal laws include statutes that are periodically codified in the U.S. Code. Federal laws also include decisions by courts that interpret federal laws. Finally, federal laws include regulations issued by federal administrative agencies to implement federal laws. The state of New Jersey also has its own state laws. New Jersey state laws include the New Jersey Constitution, laws passed by the New Jersey legislature and periodically codified in the New Jersey Revised Statutes, and decisions by courts that interpret New Jersey laws” (US LAW, 2023).

Nos termos do título (t.) 34:15-49 do Estatuto de Nova Jersey, a Divisão de Compensação de Trabalhadores **possui jurisdição original e exclusiva de todas as reivindicações de compensação dos trabalhadores**²⁴.

O órgão é composto por juízes nomeados pelo governador do Estado mediante parecer e anuência do Senado Federal, os quais devem atender a um requisito específico, a saber, o de haverem atuado como advogados licenciados no Estado de Nova Jersey durante 10 anos antes da nomeação. Também poderão ser nomeados os árbitros de audiências da Divisão de Compensação de Trabalhadores que, contratados por um período de 10 anos ou mais e que tenham atuado como advogados por um período de 10 anos, poderão ser nomeados como juízes da Divisão de Compensação²⁵.

Os juízes estão sujeitos a renomeação, seguindo o mesmo procedimento supramencionado, bem como estão impedidos do exercício da advocacia, devendo se dedicar em tempo integral às suas funções judiciais²⁶.

4 DIREITO A INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Nos termos do t. 34:15-1 do Estatuto de Nova Jersey, a lesão causada em um empregado por um acidente no curso do contrato de trabalho, do qual a culpa real ou legalmente imputada seja a causa natural e imediata, está sujeita a uma indenização, desde que não haja conduta intencionalmente negligente por parte do empregado²⁷.

Ainda, a indenização é devida em face ao reconhecimento de nexos causal entre a doença ocupacional e a atividade laboral, exceto quando a redução da capacidade laborativa decorra de um processo natural do envelhecimento²⁸.

²⁴“The Division of Workers’ Compensation shall have the exclusive original jurisdiction of all claims for workers’ compensation benefits under this chapter” (NEW JERSEY, 2023b, p. 64).

²⁵New Jersey Statutes, t. 34:15-49.1 (NEW JERSEY, 2023b, p. 65).

²⁶New Jersey Statutes, t. 34:15-49 (NEW JERSEY, 2023b, p. 64-65).

²⁷“When personal injury is caused to an employee by accident arising out of and in the course of his employment, of which the actual or lawfully imputed negligence of the employer is the natural and proximate cause, he shall receive compensation therefor from his employer, provided the employee was himself not willfully negligent at the time of receiving such injury, and the question of whether the employee was willfully negligent shall be one of fact to be submitted to the jury, subject to the usual superintending powers of a court to set aside a verdict rendered contrary to the evidence” (NEW JERSEY, 2023b, p. 16).

²⁸New Jersey Statutes, t. 34:15-31 (NEW JERSEY, 2023b, p. 39).

Outrossim, o direito a indenização por acidente de trabalho não será afastado sob alegação de dano decorrente de negligência por parte de outro empregado, assunção de riscos inerentes, incidentais ou decorrentes da atividade laboral, ou a negligência do empregador na concessão e manutenção de instalações livres de riscos e equipamentos adequados, restando vedadas tais alegações em matéria de defesa²⁹.

Quanto ao direito de indenização por acidente de trabalho, a legislação, em seu t. 34:15-3, prevê também a responsabilização do empregador e subempregado³⁰, bem como em caso de morte, segundo o t. 34:15-4³¹.

Segundo Keith E. Nagy, a Seção 79 da Lei de Compensação dos Trabalhadores prevê penalidades para os empregadores que não possuem seguro de compensação dos trabalhadores; no entanto, fornece uma alternativa para a responsabilidade de um empregador geral quando um subempregado com quem ele trabalha não tem cobertura³². Para que a Seção 79 se aplique, três elementos essenciais devem ser atendidos: “(1) um empregador, (2) um subempregado e (3) falha do subcontratado em contratar seguro de acidentes de trabalho” (NAGY, 2022) (tradução livre).

Segundo o caso *Gaydos v. Packanack Woods Development Co.*, 64 NJ Super. 395, 399 (Cty. Ct. 1960), “[u]m empregador é [aquele] que se compromete formalmente a prestar serviços a outro, especificamente aquele que contrata mão de obra”; *Jordan v. Lindeman & Co., Inc.*, 23 NJ Diversos, 194, 196 (Cty. Ct. 1945), “[a] subcontratação é meramente a transferência para outros, de todo ou parte do trabalho contratado para ser realizado pelo contratante original”; *Brygidyr v. Rieman*, 31 NJ Super. 450, 454 (App. Div. 1954) (NAGY, 2022) (tradução livre).

O ônus da prova recai sobre o empregador quando o mesmo visar vincular o dano físico ocorrido a uma negligência dolosa do empregado³³.

Em regra, a indenização por acidente de trabalho é devida ao empregado, salvo as hipóteses de lesão ou morte intencionalmente autoinfligida, uso de entorpecentes ou uso ilegal de substâncias controladas, falha intencional em fazer uso de um dispositivo de proteção pessoal fornecido pelo empregador, bem como a participação em atividades recreativas³⁴.

²⁹New Jersey Statutes, t. 34:15-2 (NEW JERSEY, 2023b, p. 16).

³⁰New Jersey Statutes, t. 34:15-3 (NEW JERSEY, 2023b, p. 16).

³¹New Jersey Statutes, t. 34:15-4 (NEW JERSEY, 2023b, p. 16).

³²NAGY, Keith E. Coverage issues and general contractor/subcontractor allegations. **New Jersey Workers' Comp Blog**, Mt. Laurel Township, NJ, 21 June 2022. Disponível em: <https://njworkers-compblog.com/coverage-issues-and-general-contractor-subcontractor-allegations/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

³³New Jersey Statutes, t. 34:15-5 (NEW JERSEY, 2023b, p. 16).

³⁴New Jersey Statutes, t. 34:15-7 (NEW JERSEY, 2023b, p. 17).

De outro lado, o t. 34:15-7.2 prevê a possibilidade de indenização em razão de doença cardiovascular, cerebrovascular, desde que haja prova concreta de que a atividade laboral concorreu para o surgimento ou o agravamento da lesão ou morte, bem como a existência de razoável nexo de causalidade³⁵.

Já o t. 34:15-7.3 prevê a inclusão no dispositivo anterior dos empregados atuantes na área da segurança pública ou médica, tais como membros permanentes ou temporários do corpo de bombeiros ou polícia, bem como empregados que atuam como voluntários de primeiros socorros ou resgate³⁶.

A alínea “c” do título supracitado, por sua vez, esclarece que, na aplicação da lei, a segurança pública ou a emergência médica se referem a qualquer combinação de circunstâncias que necessitem de ação imediata, a fim de evitar morte, destruição de propriedades ou violação à lei criminal, incluindo, mas não limitando, as hipóteses de incêndio, exercício da função de bombeiro, repressão de crimes ou serviços médicos e de resgate³⁷.

5 AS ESPÉCIES DE INDENIZAÇÕES³⁸

A lei de 1911, como legislação inicial, previa indenização limitada ao acidente de trabalho. Ao longo dos anos a legislação foi ampliada para incluir, entre outras mudanças, um sistema judicial de compensação dos trabalhadores, seguro obrigatório, indenização em caso de doença ocupacional, o estabelecimento do **Second Found Injury** (SIF), o Fundo do Empregador não Segurado e Fundo de Garantia.

As decisões judiciais e os procedimentos administrativos também forneceram orientações e direcionamentos para o desenvolvimento de um novo sistema de compensação dos trabalhadores.

A compensação dos trabalhadores atua no sentido de estabelecer indenizações que garantem os benefícios definidos para acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Desta forma, o trabalhador auferirá indenizações independentemente de culpa, entretanto ele renuncia ao direito de propor ação civil contra o empregador por danos morais ou outros, exceto em caso de ato intencional.

³⁵New Jersey Statutes, t. 34:15-7.2 (NEW JERSEY, 2023b, p. 17).

³⁶New Jersey Statutes, t. 34:15-7.3, “b” (NEW JERSEY, 2023b, p. 18).

³⁷New Jersey Statutes, t. 34:15-7.3, “c” (NEW JERSEY, 2023b, p. 18).

³⁸As informações dispostas neste item foram obtidas por meio de pesquisa no arquivo: NEW JERSEY (State). **Celebrating 100 Years 1911-2011**: New Jersey a leader in providing a fair, transparent and evolving workers’ compensation program. Trenton, NJ: State of New Jersey Division of Workers’ Compensation, 24 Mar. 2011. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/forms_pdfs/wc/pdf/032411_CentennialBooklet.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

A fim de que se mantenha um programa uniforme e compulsório, os empregadores do setor privado devem obter uma apólice de seguro para acidentados de trabalho, ou devem ser qualificados como empregadores autosegurados, sob pena de multa e penalidade civil e criminal.

Os empregadores do setor público, no entanto, podem ser classificados como autosegurados, fazer parte de um programa de seguro conjunto ou obter uma apólice de seguro.

As condições da apólice de seguro, programa de seguro conjunto ou plano de autoseguro devem assegurar cinco espécies de indenização, quais sejam, os benefícios médicos, a indenização por incapacidade temporária, a indenização por deficiência permanente, a indenização por incapacidade total e a indenização por morte.

O benefício médico é conferido ao trabalhador a fim de que todos os custos necessários e razoáveis ao tratamento sejam indenizados, incluindo prescrições e serviços hospitalares relacionados ao acidente de trabalho ou à doença ocupacional.

A indenização por incapacidade temporária é caracterizada como uma reposição salarial na importância de 70% do salário semanal do trabalhador, mediante incapacidade por período superior a 7 dias, cuja indenização retroage ao primeiro dia, a qual deve ser paga até que o trabalhador retorne ao trabalho, tenha tido alta médica, ou tenha atingido o limite de 400 semanas auferindo a indenização.

A indenização por deficiência permanente, por sua vez, é devida em caso de lesão ou doença que resulte em deficiência corporal permanente, cuja indenização é baseada na perda funcional.

A indenização por incapacidade total é calculada na importância de 70% do salário semanal do empregado, paga de forma contínua caso a lesão ou doença relacionada ao trabalho impeça o trabalhador de retornar ao labor. As indenizações são pagas inicialmente por um período de 450 semanas, renováveis durante o período em que perdurar a incapacidade total e permanente.

A indenização por morte é paga aos dependentes de um trabalhador cuja morte decorreu de lesão ou doença relacionada ao trabalho, sendo calculada também na importância de 70% do salário semanal do trabalhador falecido, inclusive quanto às despesas funerárias que não excedam US\$ 3.500.

O programa de Nova Jersey também estabeleceu o **Second Found Injury** (SIF), o qual confere a indenização face à concomitância entre um acidente de trabalho e uma deficiência preexistente que gere incapacidade total para as atividades laborais. Neste caso, a indenização é paga pelo empregador na medida em que contribuiu para a incapacidade

relacionada ao trabalho, sendo que o fundo arca com a continuidade da indenização enquanto o trabalhador permanecer total e permanentemente incapacitado³⁹.

O fundo do empregador não segurado, por sua vez, confere indenização médica e por incapacidade temporária ao empregado na hipótese em que o empregador não apresente cobertura pelo seguro e se recuse a arcar com a indenização. Neste caso, o empregador, além de arcar com multa e penalidade, está sujeito a uma ação de regresso, com a finalidade de o fundo recuperar os valores pagos a título de indenização pela ausência de cobertura.

6 O PROCEDIMENTO PRELIMINAR PRIVADO⁴⁰

O empregado, a fim de que receba uma indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional, deve notificar o empregador no prazo de 14 dias contados da data da lesão ou do acidente de trabalho, no entanto o referido prazo pode ser majorado para 30 dias, exceto quando o empregador demonstre evidente prejuízo pela notificação tardia.

Nesse sentido, o Estatuto ainda prevê a validade da notificação do empregador dentro de 90 dias, mediante justificativa fundamentada em erro, inadvertência, desconhecimento do fato ou da lei e fraude, e que nas citadas circunstâncias a indenização será devida; entretanto, ultrapassados os 90 dias o empregado não terá direito a qualquer indenização⁴¹.

A notificação pode ser enviada pelo correio, entregue pessoalmente ao empregador, ou a qualquer empregado da empresa a quem uma citação possa ser feita em sede de ação civil⁴².

Após uma lesão, o empregado, se solicitado por seu empregador, deve se submeter a exame físico e radiografia, e, sempre que solicitado, a um médico indicado pelo empregador, sendo direito do empregado se fazer acompanhar por um médico de sua escolha.

A recusa do trabalhador em se submeter a tal exame privá-lo-á do direito a indenização, enquanto perdurar a negativa. Nesta hipótese, o direito a indenização restará suspenso, e não será devida qualquer indenização relativa ao período da suspensão⁴³.

³⁹New Jersey Statutes, t. 34:15-95 (NEW JERSEY, 2023b, p. 94).

⁴⁰O procedimento discorrido neste item ocorre de forma privada, ou seja, neste ponto ainda não há intervenção do órgão estatal objeto deste estudo.

⁴¹New Jersey Statutes, t. 34:15-17 (NEW JERSEY, 2023b, p. 33).

⁴²New Jersey Statutes, t. 34:15-18 (NEW JERSEY, 2023b, p. 33).

⁴³New Jersey Statutes, t. 34:15-19 (NEW JERSEY, 2023b, p. 33).

7 O PROCEDIMENTO ESTATAL ESPECIALIZADO

Em caso de controvérsia entre empregado e empregador acerca do pedido de indenização, qualquer uma das partes poderá apresentar uma reclamação, a fim de discutir as questões de fato, a natureza, o efeito da lesão, bem como o valor da indenização.

Após a distribuição de uma petição de reivindicação, que envolva questão de jurisdição, responsabilidade, relação causal ou relação de dependência, é permitido que as partes cheguem a um acordo sobre o valor total da controvérsia. Neste caso, o juiz está autorizado a homologar o acordo após a análise do conjunto probatório, sendo que o acordo será final e conclusivo para o empregado e seus dependentes⁴⁴.

Em caso de acordo extrajudicial entre as partes, o empregador ou a seguradora deverão, imediatamente, apresentar à Divisão uma cópia do mesmo, contudo o acordo não vincula o empregador ou o trabalhador lesado, nem os dependentes de um funcionário falecido, a menos que homologado pelo Juízo de compensações.

Se um acordo para indenização não for apresentado no prazo de 21 dias após a data da ocorrência da lesão, a Divisão deverá, na medida do possível, envidar esforços para obter uma solução. Não havendo petição apresentada pelo empregado ou por dependentes, a Divisão poderá, de ofício, instaurar inquérito para apurar as razões da ausência de acordo quanto à indenização, podendo, antes ou depois da instituição do inquérito, com o consentimento do empregado, apresentar pedido de indenização⁴⁵.

Quando a petição for apresentada pela Divisão, por iniciativa própria, o procedimento subsequente será regido pelas mesmas regras aplicadas nos casos em que o empregado apresenta uma petição⁴⁶.

O prazo prescricional para apresentar o pedido de indenização é de 2 anos, contados da data da ocorrência do acidente ou do descumprimento do acordo de indenização.

A petição deve conter os endereços do empregado e do empregador, os fatos relativos à relação de emprego no momento da lesão, a extensão e a natureza da lesão, o valor dos salários auferidos à época dos acontecimentos dos fatos, o conhecimento do empregador ou a

⁴⁴New Jersey Statutes, t. 34:15-20 (NEW JERSEY, 2023b, p. 34).

⁴⁵Vide NEW JERSEY (State). Department of Labor and Workforce Development. **Workers' Compensation: navigating disputes**. Trenton, NJ, 2023c. Disponível em: <https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/get-support/navigating-disputes/index.shtml>. Acesso em: 30 jun. 2023. A hipótese supramencionada lembra o procedimento previsto pelo art. 786 da CLT acerca da reclamação verbal, no que se reporta ao instituto do *jus postulandi direto*.

⁴⁶New Jersey Statutes, t. 34:15-50 (NEW JERSEY, 2023b, p. 65).

notificação da ocorrência do acidente de trabalho ou doença ocupacional, além de outros fatos relevantes e apropriados à demanda.

A Divisão deverá fornecer formulários de petições, bem como assistência aos requerentes na preparação de tal documentação, quando solicitado⁴⁷.

Distribuída a petição, a Divisão encaminhará ao empregador uma cópia da mesma, instruindo-o a apresentar uma contestação ao pedido dentro de 30 dias após o envio da notificação, prorrogáveis por período superior concedido pelo Juízo⁴⁸.

No prazo de 20 dias que sucede a apresentação da contestação, ou decorrido o prazo do empregador sem sua manifestação, será designada uma audiência⁴⁹, na qual as provas poderão ser produzidas por ambas as partes, sendo que o Juízo não estará adstrito às mesmas⁵⁰.

Prolatada a sentença, seja para análise de mérito ou homologação de acordo, terão ciência as partes, salientando que ela será final e conclusiva para o empregado e para o empregador, impedindo, inclusive, qualquer ação ou processo subsequente, a menos que a sentença seja objeto de recurso pelas partes⁵¹.

Qualquer parte poderá recorrer da sentença para o Tribunal de Apelação e a Suprema Corte de Nova Jersey, cujo recurso será interposto de acordo com as regras do Tribunal. A sentença proferida em qualquer Tribunal em tal recurso será conclusiva e vinculativa⁵².

Em caso de descumprimento da sentença, o Tribunal pode determinar o vencimento imediato da totalidade da indenização, podendo, outrossim, proceder-se à execução mediante comprovação do descumprimento da obrigação⁵³.

8 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DO ESTADO DE NOVA JERSEY

Neste item demonstraremos a aplicabilidade prática da Lei de Compensação de Trabalhadores, verificando que, não obstante as divergências entre os sistemas jurídicos do Brasil e do Estado de Nova Jersey, a universalidade da tutela de direitos caminha em sentido convergente,

⁴⁷New Jersey Statutes, t. 34:15-51 (NEW JERSEY, 2023b, p. 66).

⁴⁸New Jersey Statutes, t. 34:15-52 (NEW JERSEY, 2023b, p. 66).

⁴⁹New Jersey Statutes, t. 34:15-53 (NEW JERSEY, 2023b, p. 67).

⁵⁰New Jersey Statutes, t. 34:15-56 (NEW JERSEY, 2023b, p. 69).

⁵¹New Jersey Statutes, t. 34:15-58 (NEW JERSEY, 2023b, p. 71).

⁵²New Jersey Statutes, t. 34:15-66 (NEW JERSEY, 2023b, p. 73).

⁵³New Jersey Statutes, t. 34:15-66.1 (NEW JERSEY, 2023b, p. 74).

visando a mesma **finalidade básica ou escopo central**, qual seja, a proteção do trabalhador.

8.1 *Auletta v. Bergen Ctr. for Child Dev. (2001)*

Essa decisão tratou da hipótese na qual o demandante recorreu da decisão, do juiz de compensação, que indeferiu a indenização por acidente de trabalho, sob o fundamento de que o demandante era contratado independente, e não empregado da instituição de ensino.

O conteúdo probatório dos autos demonstrou que a demandada era uma escola para alunos de educação especial, bem como que o demandante foi contratado como psicólogo escolar.

O peticionário trabalhava às terças e quintas-feiras e recebia US\$ 65,00 por hora, em horário regular da escola, ou seja, das 8h30 às 14h30, durante 7 anos. A demandada acostou aos autos o formulário do imposto federal deduzido do empregado para cada ano trabalhado.

As funções desenvolvidas pelo demandante contavam com a condução de psicoterapia individual e em grupo, além da participação em excursões e atividades de organização da instituição e jogos escolares, bem como a sujeição a uma lista anual de alunos com os quais ele deveria trabalhar, fornecida pelo diretor escolar.

Em 5 de novembro de 1998 o demandante foi vítima de um acidente de trabalho enquanto participava de um torneio de futebol entre funcionários e estudantes.

O Tribunal de Apelação fundamentou que a Lei de Compensação dos Trabalhadores é uma legislação social corretiva, e deve receber uma construção liberal para “implementar a política legislativa de oferecer cobertura ao maior número possível de trabalhadores” - *Brower v. ICT Group* 164 NJ 367, 373 (2000); *Torres v. Trenton Times Newspaper*, 64 NJ 458, 461 (1974). Além disso, reconheceu que os Tribunais de Apelação não reformarão decisões que “poderiam razoavelmente ter sido alcançadas com base em provas credíveis suficientes presentes nos autos”, considerando as provas como um todo - *State v. Locurto*, 157 NJ 463, 471 (1999), citando *State v. Johnson*, 42 NJ 146, 162 (1964). Em atenção a esses princípios, o Tribunal de Apelação reverteu a decisão do juiz de primeira instância, de forma que as lesões foram consideradas indenizáveis sob o crivo de compensação de trabalhadores⁵⁴.

⁵⁴NEW JERSEY (State). **Compilation of New Jersey Workers' Compensation**: appellate decisions with comment. Trenton, NJ: State of New Jersey Division of Workers' Compensation, 2016, p. 14. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/assets/PDFs/Forms/wc_research.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

8.2 Sexton v. County of Cumberland (2009)

Aqui se verifica que o Tribunal de Apelação analisou questão relacionada ao agravamento de uma doença pulmonar obstrutiva crônica pré-existente, sob a alegação de agravamento decorrente da inalação de perfume borrifado por outra empregada no local de trabalho três vezes ao dia.

A recorrente, na época do acidente ocorrido em 3 de janeiro de 2004, era enfermeira em uma casa de repouso administrada pelo Condado de Cumberland, e ao passar pelos ambientes da casa de repouso se depa-rou com outra enfermeira auxiliar borrifando perfume no ambiente. Ao se dirigir a outro ambiente, percebeu que o mesmo perfume havia sido disperso no local.

A recorrente reportou diretamente para a enfermeira supervisora sua dificuldade para respirar, razão pela qual a supervisora a colocou em atividades administrativas.

A recorrente relatou que as dificuldades respiratórias perduraram, dirigindo-se ao hospital, onde ficou internada até o dia 16 de janeiro de 2004, quando recebeu o diagnóstico de exacerbação de doença pulmonar aguda devido à exposição a odores no ambiente de trabalho. Foi ela então encaminhada a um centro de reabilitação, onde ficou inter-nada até 23 de janeiro de 2004, quando foi transferida a outro hospital, recebendo alta em 30 de janeiro de 2004.

Desde então, a enfermeira passou a depender de oxigênio e não retomou suas atividades laborais, de forma que alegou que a doença respiratória pré-existente foi agravada em decorrência dos odores disper-sos no ambiente laboral.

O juiz de compensação decidiu que o agravamento da condi-ção pré-existente da petionária não era indenizável e, conseqüentemente, indeferiu a responsabilização do empregador e do **Second Injury Fund**.

O Tribunal de Apelação, por sua vez, afirmou que o **Second Injury Fund** concede um crédito aos empregadores se um acidente de trabalho acelerar ou agravar uma condição pré-existente, resultando em invalidez total e permanente - *Paul v. Baltimore Upholstering Co.*, 66 NJ 111, 129 (1974). Desta forma, o critério “decorrente de” é satisfeito se for “estabelecido que o trabalho foi ao menos uma causa contribuinte para a lesão, e que o risco de ocorrência foi razoavelmente incidente no emprego” - *Coleman v. Cycle Transformer Corp.*, 105 NJ 285 (1986).

No contexto do agravamento de uma condição pré-existente, o corolário dessa regra é que a desqualificação sob o critério “decorrente de” ocorre quando a condição pré-existente é a única causa da lesão para a qual a compensação é procurada - *Spindler v. Universal Chain Corp.*,

11 NJ 34, 39 (1952); *Shaudis v. IMO Indus., Inc.*, 285 NJ Super. 407, 414-17 (App. Div. 1995), *v. County of Morris*, 272 NJ Super. 118, 123 (App. Div. 1994). Observou-se que um funcionário com lesões pré-existentes no joelho poderia se recuperar sob a categoria de risco “diretamente associado” se ele o machucasse novamente ao escorregar em um tapete no trabalho, mas que não poderia se recuperar se seu empregador provasse que o acidente ocorreu devido a uma causa idiopática ou pessoal.

Portanto, o Tribunal reverteu a decisão, concluindo que tal agravamento era indenizável, nos termos do t. 34:15-7, porque as circunstâncias do ambiente laboral contribuíram para o agravamento da doença (NEW JERSEY, 2016, p. 20).

8.3 Ehrgott v. Jones (1986)

Nesse caso, a sentença de primeira instância restou mantida pelo Tribunal de Apelação, que analisou um acidente automobilístico envolvendo três funcionários de uma empresa, os quais estavam a caminho do aeroporto de Newark para um voo a Las Vegas, onde planejavam participar de uma reunião anual da Sociedade Americana de Química.

Dois dos três passageiros morreram no acidente, e no decorrer da instrução processual restou comprovado que o empregador organizou e pagou todas as despesas relacionadas à participação na reunião, incluindo passagem aérea, transporte terrestre, despesas hoteleiras, refeições e reembolsos decorrentes de utilização de automóveis próprios.

A questão a ser solucionada pelo Juízo era se a regra que caracteriza o acidente de trajeto seria aplicável à viagem para Las Vegas, inclusive o trajeto até o aeroporto. Neste caso, o acidente automobilístico a caminho do aeroporto para a reunião profissional foi considerado indenizável (NEW JERSEY, 2016, p. 28).

8.4 Mule v. New Jersey Mfrs. (2003)

Nessa demanda se retrata um acidente automobilístico ocorrido no estacionamento de funcionários, pertencente e controlado pelo empregador, envolvendo um funcionário voltando do intervalo para refeição e um funcionário retornando à empresa após o término de sua jornada de trabalho para tomar banho após participar de uma confraternização.

A jornada de trabalho de Mattson começava às 7h45 e terminava às 16h30, enquanto Mule chegava por volta do meio-dia para um turno de 12 horas.

No dia do acidente, que ocorreu por volta das 20h15, a empregadora realizou uma confraternização fora de suas instalações, sendo que

os empregados foram autorizados a deixar as atividades laborais para participar do evento.

Mule saiu para ir ao evento às 15h e retornou ao trabalho às 17h. Mattson, por sua vez, saiu do trabalho às 13h com a condição de que seria pago pelo restante da jornada, e não foi obrigado a retornar ao trabalho.

Mattson, ao sair da confraternização, decidiu retornar à empresa a fim de tomar banho e trocar de roupa, pois pretendia então se juntar a outros funcionários da empresa, que também tinham ido à confraternização, em um bar.

Por volta das 20h, Mule fez uma pausa para refeição e saiu do estacionamento da empresa em direção a uma loja de conveniência local na mesma hora em que Mattson estava saindo das dependências da empresa, quando ocorreu o acidente automobilístico.

Mule afirmou que ligou para a seguradora de acidentes de trabalho da empresa para relatar o acidente, e foi informado de que não era uma reivindicação indenizável.

No entanto, o Juízo de compensação e o Tribunal de Apelação decidiram que Mule estava trabalhando, e que sofreu um acidente decorrente e durante o seu trabalho, razão pela qual fez jus à indenização por acidente de trabalho, ao passo que Mattson não estava trabalhando quando o acidente ocorreu, tendo em vista que a sua jornada de trabalho terminava às 16h30, e a decisão de voltar a usar as instalações do empregador não estava relacionada às suas obrigações trabalhistas, pois servia exclusivamente a seus interesses pessoais (NEW JERSEY, 2016, p. 26).

8.5 McCarthy v. Quest Int'l. Co. (1995)

Esse caso, como o anterior, também se relaciona com acidentes de trabalho decorrentes de eventos recreativos. O Tribunal de Apelação manteve a decisão de primeira instância, haja vista que pelo conjunto probatório foram estabelecidas três premissas aptas a confirmar que o acidente de trabalho decorrente de atividade recreativa seria juridicamente indenizável.

A primeira questão é que a empregada era contadora plena da empregadora e supervisionava quatro funcionários. A empregadora, ao adquirir uma empresa de Nova York, promoveu um evento durante o horário comercial com o objetivo de os empregados de ambas as empresas se familiarizarem, oportunidade na qual os empregados foram notificados acerca da presença obrigatória no evento.

O segundo ponto é que a empregada tomou conhecimento de que, em caso de ausência no evento promovido pela empregadora,

poderia sofrer desconto salarial, bem como, em razão de sua função, ela deveria servir de exemplo aos demais empregados.

O terceiro ponto considerado em julgamento foi o fato de o presidente da empresa se dirigir formalmente a todos os funcionários, de ambas as empresas, durante o evento, sugerindo, inclusive, a socialização da empregada com os outros empregados, momento em que foi questionada pelo presidente se iria participar do “cabo de guerra”, para o qual os funcionários faziam fila - após o questionamento, a empregada entendeu como uma ordem, e se machucou nessas condições.

O Tribunal manteve a decisão do Juízo de compensação sob o fundamento de que, quando o empregador obtiver um benefício a partir da participação atípica, mas essencialmente direcionada, de seu funcionário em um evento recreativo causador de lesão, a lesão pode ser devidamente considerada indenizável, pois, conforme fundamentação do julgado *Nichols v. Davidson Hotel Co.*, 333 SW2d 536, 543 (Mo. Ct. App. 1960), “funcionários que se negam a aceitar sugestões feitas por superiores hierárquicos estão aptos a se tornarem ex-funcionários” (NEW JERSEY, 2016, p. 32).

8.6 Tlumac v. High Bridge Stone (2006)

Nesse caso, a Suprema Corte de Nova Jersey manteve a decisão do Tribunal de Apelação e do juiz de compensação ao afirmar que, embora a embriaguez do peticionário possa ter contribuído para o acidente, outros fatores, como a hora do acidente, o estresse da vida doméstica do peticionário, as horas excessivas que ele trabalhou durante as três semanas que antecederam o acidente, e a atividade do peticionário em consertar o telhado de sua casa durante o fim de semana podem tê-lo feito adormecer e perder o controle do veículo.

Dessa forma, fundamentou que os tribunais interpretam a lei no sentido de que a embriaguez do funcionário deve ser a única causa do acidente, conforme: *Branco v. Atl. City Press*, 64 NJ 128, 137 n. 1 (1973); *Olivera v. Hatco Chem. Co.*, 55 NJ Super. 336, 350 (App. Div.), 30 NJ 557 (1959); *Warner v. Vanco Mfg. Inc.*, 299 NJ Super. 349, 354 (App. Div.), 151 NJ 72 (1997); *Kulinka v. Flockhart Foundry Co.*, 9 NJ Super. 495 (Div. 1950), *aff'd sub nom.*; *Bujalski v. Flockhart Foundry Co.*, 16 NJ Super. 249 (App. Div. 1951).

E por fim, a menos que o empregador demonstre por preponderância de provas que o acidente de trabalho do empregado foi causado exclusivamente por embriaguez, o empregado tem direito a auferir indenização - *Macedo v. Dello Russo*, 178 NJ 340, 346 (2004) (NEW JERSEY, 2016, p. 32).

8.7 Warner v. Vanco Mfg., Inc. (1997)

Nesse caso, a Suprema Corte de Nova Jersey manteve a decisão do juiz de compensações, bem como do Tribunal de Apelação, considerando que o empregado sofreu um acidente em 28 de julho de 1994 ao cair de um andaime de 5,5 metros de altura, durante a montagem de uma cobertura metálica.

A empregadora em defesa afirmou que no dia do acidente o empregado se apresentou ao trabalho às 7h da manhã, depois de ter passado a noite anterior e a madrugada do dia 28 de julho de 1994 bebendo vodca. Além disso, no dia do acidente o empregado bebeu duas cervejas no intervalo das 10h15. O acidente aconteceu por volta das 13h30.

Em sede de audiência o empregado afirmou que caiu do andaime enquanto tentava prender um gancho do guindaste na ponte para mover o aparelho de montagem, bem como que aparentemente faltava na ponte um gancho ao qual o guindaste poderia ser preso.

Neste caso, a Suprema Corte afirmou que o empregador deve excluir outras causas prováveis, contributivas ou concomitantes de lesão ou morte - conforme *Bujalski v. Flockhart Foundry Co.*, 16 NJ Super. 249, 84 A.2d 468 (App. Div. 1951), *Kulinka v. Flockhart Foundry Co.*, 9 NJ Super. 495, 505, 75 A.2d 557 (Cty. Ct. 1950) -, de forma que se os perigos ou riscos inerentes ao emprego coincidirem com a falta de sobriedade do empregado na produção da queda, ou se os perigos ou riscos contribuírem eficientemente para a queda, a compensação não pode ser negada.

Assim sendo, o empregador não se desincumbiu do ônus probatório ao não demonstrar que a lesão decorreu tão somente da embriaguez do empregado, e foi condenado ao pagamento da indenização (NEW JERSEY, 2016, p. 32).

8.8 Lindquist v. City of Jersey City Fire Dept. (2003)

Aqui, a Suprema Corte de Nova Jersey reverteu a decisão do Tribunal de Apelação, reestabelecendo a decisão do juiz de compensações e fundamentando que o médico do empregado, Dr. Eisenstein, aduziu que o combate a incêndios, e não o tabagismo, era a causa dominante do enfisema do empregado.

A Suprema Corte ainda afirmou que a ausência de qualquer evidência médica ou científica objetiva que estabeleça umnexo causal entre o local de trabalho e uma alegada doença ocupacional geralmente será determinante para o caso de indenização trabalhista do empregado

- *Magaw v. Middletown Bd. Educ.*, 323 NJ Super. 1, 11 (App. Div.), 162 NJ 485 (1999).

No entanto, os tribunais não devem penalizar os trabalhadores que sofram de doenças para as quais a ciência ainda não estabeleceu claramente a causa. Quando a possibilidade denexo causal é aceita, não se deve negar a indenização simplesmente porque a ciência é incapaz de dissipar decisivamente a confusão entre possibilidade e probabilidade. Em tais circunstâncias, a Suprema Corte afirmou que os juízes devem fazer o melhor que puderem, com a esperança de que suas decisões se ajustem à verdade e com a disposição de considerar em casos sucessivos qualquer contribuição que os avanços científicos possam oferecer - *Dwyer v. Ford Motor Co.*, 36 NJ 487, 493-94 (1962).

Não obstante a exigência de que o empregado deva apresentar um conjunto probatório com preponderância de evidências cientificamente confiáveis, estas devem ser analisadas à luz da incapacidade da ciência de fornecer respostas conclusivas para todas as questões de causalidade: “Embora os tribunais obviamente não desejem decidir casos com base em ciência ou medicina desacreditadas, o sistema judicial não tem tempo para adiar a decisão até que estudos científicos ou médicos adequados e definitivos estejam disponíveis” - *Magaw v. Middletown Bd. Educ.*, 323 NJ Super. 1, 11 (App. Div.), 162 NJ 485 (1999).

Por fim, neste caso a ciência não provou conclusivamente a opinião do Dr. Eisenstein, segundo a qual o combate a incêndios pode ser a principal causa de enfisema em um bombeiro. No entanto, “este não é um caso em que a ausência de evidências médicas leva a uma inferência de que a teoria médica proposta era completamente improvável” - *Magaw v. Middletown Bd. Educ.*, 323 NJ Super. 1, 11 (App. Div.), 162 NJ 485 (1999).

Dados científicos confirmaram o que o senso comum sugere: a exposição aguda à fumaça pode danificar os pulmões. Além disso, alguns dados indicaram que é incomum que alguém da idade do empregado e com histórico de tabagismo seja diagnosticado com enfisema.

Dessa forma, concluiu-se que, pelos princípios de que a lei representa a legislação social e deve ser interpretada para expandir, em vez de limitar, a proteção dos trabalhadores, e que sob a teoria do compromisso social se pretende que o ônus da prova do empregado seja mais tênue, não seria necessário que o empregado provasse conclusivamente que o combate a incêndios fora a causa de sua doença. Em vez disso, ele precisaria apenas demonstrar que sua exposição à atividade laboral contribuíra de forma significativa para o desenvolvimento do enfisema (NEW JERSEY, 2016, p. 39).

9 CONCLUSÃO

Como registramos na parte introdutória do presente texto, a necessidade de leis de cunho protetor no âmbito acidentário trabalhista possuía e possui um **caráter universal**. Tal ilação também se pode estender aos órgãos especializados que deverão examinar as pretensões correlativas, cuja atuação prática, como corolário, irá se situar dentro de perspectivas similares ou análogas, já que estarão todos respondendo a um **fenômeno comum**: a ocorrência de eventos danosos no contexto das relações de trabalho de cunho dependente ou subordinado.

Quando analisamos a realidade cotidiana dos julgadores laborais acidentários do Estado de Nova Jersey, o que se constata é que não há uma diferença substancial entre o conteúdo de suas demandas e decisões e o conteúdo daquilo que a respeito rotineiramente se examina e delibera na Justiça do Trabalho brasileira. Aliás, algumas decisões colhidas da jurisprudência estadual e identificadas no item antecedente parecem, inclusive, indicar que esta tendencialmente assumia um viés protetor, quiçá até algo superior ao nosso.

Assim, ali encontramos decisões atinentes a uma visão ampliativa da figura do vínculo empregatício para efeito de cobertura indenizatória acidentária (caso 1), identificação e configuração de concausa mesmo quando a empregada possuía moléstia pessoal cujo agravamento decorreu de fato lícito e trivial atribuível a uma colega, como o mero uso de um perfume (caso 2), configuração de acidente *in itinere* no contexto de viagem para evento profissional/científico externo (caso 3), caracterização de acidente em um momento desvinculado das tarefas laborais, mas ainda sob potencial supervisão patronal (caso 4), responsabilização patronal por evento decorrente de atividade lúdica em evento diretamente promovido pelo empregador (caso 5), relativização de **estado de embriaguez** do empregado para efeito de responsabilização do empregador pelo acidente (casos 6 e 7), e a aplicação da regra do *in dubio pro operario* na dimensão da **aferição probatória** do nexo de causalidade (caso 8).

O panorama acima demonstra que o estudo da realidade legal e judicial norte-americana se revela de **utilidade superlativa** para desmitificar certos preconceitos que costumeiramente se atribuem ao direito e à Justiça do Trabalho do Brasil, cuja atuação, neste tema, como visto, longe de ser eventualmente **ativista**, poderia ser reputada timidamente **comedida**. Trazer esta reflexão foi o objetivo principal do presente artigo, que esperamos haver atingido.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. Ley 9688. Accidentes de trabajo. **B.O.**, Buenos Aires, 21 oct. 1915. Disponível em: <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dip/wdebates/Ley.09688.Debate.Accidentes.de.Trabajo.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRASIL. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 18 jan. 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 31 jul. 2023.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jun. 2023

BUEN LOZANO, Néstor de. **Derecho del trabajo**. T. I: conceptos generales. 16. ed. rev. y actual. México: Porrúa, 2004.

CHILE. Ley 3107. Sobre accidentes de trabajo. **D.O.**, Santiago, 30 dic. 1916. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=23781>. Acesso em: 31 jul. 2023.

COLOMBIA. Ley 57 de 1915. **D.O.**, Bogotá, 17 nov. 1915. Disponível em: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

DEI SANTI, Larissa; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Tennessee Court of Worker's Compensation Claims: a justiça acidentária do Estado do Tennessee. **Revista LTr**, São Paulo, a. 87, n. 6, p. 710-719, jun. 2023.

FERNANDES, João Renda Leal. **O mito EUA: um país sem direitos trabalhistas?** 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. Los inicios de la previsión social en España: responsabilidad patronal y seguro de accidentes en la ley de accidentes del trabajo de 1900. **Lex Social**, Sevilla, v. 5, n. 2, p. 1-32, 2015. Disponível em: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1428. Acesso em: 31 jul. 2023.

GERMAN HISTORY IN DOCUMENTS AND IMAGES. Forging an Empire: Bismarckian Germany (1866-1890). Bismarck's Reichstag

speech on the law for workers' compensation (March 15, 1884).

GHDI, Washington, DC, 1988. (Readings in Western Civilization, v. 8, University of Chicago). Disponível em: https://germanhistorydocs.ghi-dc.org/docpage.cfm?docpage_id=2727. Acesso em: 31 mar. 2022.

JESUS CASTORENA, José de. **Tratado de derecho obrero**. México: Jaris, 1942.

MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e a sua reparação**. São Paulo: LTr, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. V. I. Rio de Janeiro: Forense, 1956.

NAGY, Keith E. Coverage issues and general contractor/subcontractor allegations. **New Jersey Workers' Comp Blog**, Mt. Laurel Township, NJ, 21 June 2022. Disponível em: <https://njworkerscompblog.com/coverage-issues-and-general-contractor-subcontractor-allegations/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

NEW JERSEY (State). **Celebrating 100 Years 1911-2011**: New Jersey a leader in providing a fair, transparent and evolving workers' compensation program. Trenton, NJ: State of New Jersey Division of Workers' Compensation, 24 Mar. 2011. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/forms_pdfs/wc/pdf/032411_CentennialBooklet.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

NEW JERSEY (State). **Compilation of New Jersey Workers' Compensation**: appellate decisions with comment. Trenton, NJ: State of New Jersey Division of Workers' Compensation, 2016. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/assets/PDFs/Forms/wc_research.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

NEW JERSEY (State). Department of Labor and Workforce Development. Division of Workers' Compensation. **Workers' Compensation Law**: title 34, chapter 15, articles 1 to 10, inclusive (R.S. 34:15-1 to R.S. 34:15-146) as amended and supplemented. Trenton, NJ, 21 Aug. 2023b. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/assets/PDFs/Forms/wc_law.pdf. Acesso em: 30 jun. 2023.

NEW JERSEY (State). Department of Labor and Workforce Development. **Workers' Compensation**: about us. Trenton, NJ, 2023a. Disponível em: <https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/about/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

NEW JERSEY (State). Department of Labor and Workforce Development. **Workers' Compensation: navigating disputes**. Trenton, NJ, 2023c. Disponível em: <https://www.nj.gov/labor/workerscompensation/get-support/navigating-disputes/index.shtml>. Acesso em: 30 jun. 2023.

OTOBONI, Jéssica. A alternância de poder nos EUA: veja todos os presidentes eleitos até hoje. **CNN Brasil**, São Paulo, 3 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/a-alternancia-de-poder-nos-eua-veja-todos-os-presidentes-eleitos-ate-hoje/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PORTILLO CUADRA, René. Origen y desarrollo de la inspección en El Salvador. **Entorno**, San Salvador, n. 50, p. 57-67, marzo 2012. Disponível em: <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/bitstream/handle/11298/566/424-1-1661-1-10-20151112.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 31 jul. 2023.

RAMOS VÁZQUEZ, Isabel. **La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial**. Pamplona: Arazandi, 2020.

RODRÍGUEZ CASTILLO, Oscar Abraham. Ley sobre accidentes en el trabajo de 1906: una legislación moderna para un sistema de justicia anquilosado. **Legajos**, Ciudad de México, a. 4, n. 13, mayo/agosto 2017. Disponível em: <https://bagn.archivos.gob.mx/index.php/legajos/article/download/53/45/>. Acesso em: 31 jul. 2023.

URUGUAY. Ley n. 5032. Accidentes de trabajo. Medidas de prevención. **D.O.**, Montevideo, 25 jul. 1914. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5032-1914>. Acesso em: 31 jul. 2023.

US LAW. New Jersey Law. **Justia**, Mountain View, CA, 2023. Disponível em: <https://law.justia.com/new-jersey/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

A (IN)EFICÁCIA DA PROVA OBTIDA POR FOTOGRAFIAS DIGITAIS E SUA VALIDADE JUDICIAL

THE (IN)EFFECTIVENESS OF EVIDENCE OBTAINED BY DIGITAL PHOTOGRAPHS AND ITS JUDICIAL VALIDITY

SILVA, Mikchaell Bastos Policarpo da*

Resumo: Analisando a possibilidade de fotografias ou *print screens* de tela de aparelhos digitais serem utilizados como prova em processo judicial, este artigo apresenta fundamentos legais, normas técnicas aplicáveis e jurisprudência para embasar os debates a respeito do tema.

Palavras-chave: Prova no processo civil. Fotografia. *Print screen*. Eficácia.

Abstract: Analyzing the possibility of photographs or screenshots of digital devices being used as evidence in legal proceedings, this article presents legal foundations, applicable technical standards and jurisprudence to support debates on the topic.

Keywords: Evidence in civil proceedings. Photography. Screenshot. Efficiency.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa trazer ao debate a utilização de provas de fotografias digitais ou *print screens* de tela de aparelhos eletrônicos.

A prova judicial é dividida em quatro partes: (i) requerimento, (ii) admissão, (iii) produção, e (iv) valoração.

*Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Associação dos Magistrados do Trabalho (AMATRA) da 12ª Região, Florianópolis/SC. Pós-graduado em Direito Civil pela Universidade de Caxias do Sul/RS. Professor e Advogado. Contato: bastospolicarpo@gmail.com.

Conquanto no dia a dia dos processos judiciais as partes têm trazido aos autos fotografias retiradas a partir de celulares ou computadores, mas sem os requisitos legais, isso pode trazer a ineficácia da prova ou sua não utilização no processo, prejudicando assim a causa de pedir ou a pretensão resistida.

A parte que apresenta a prova e a produz deve seguir uma sistemática processual e legal para sua admissão, produção e valoração.

No mesmo sentido, a parte que deve derruir a prova também deverá ter ciência de como proceder para combater a prova judicial e fazer prevalecer a pretensão resistida.

Assim, este artigo apresenta a análise da prova e sua valoração à luz do processo e da legislação aplicável ao caso.

2 A EFICÁCIA OU INEFICÁCIA DA PROVA POR *PRINT SCREEN* OU FOTOGRAFIA DIGITAL

A causa de pedir vem com a petição inicial e com os documentos imprescindíveis para as provas dos fatos alegados, deduzindo a parte autora sua pretensão em Juízo.

Com a realização da citação, a parte contrária apresentará a pretensão resistida (contestação) e a juntada dos documentos de suas alegações.

Estabelecendo-se a formação válida e regular do processo, o juiz, para quem são endereçadas as provas, deverá se ater aos limites da ação e do pedido.

De acordo com o Código de Processo Civil (CPC),

Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

[...]

Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

[...]

II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito;

[...]

§ 3º A decisão judicial deve ser interpretada a partir da conjugação de todos os seus elementos e em conformidade com o princípio da boa-fé. (BRASIL, 2015).

Frise-se que o procedimento probatório consiste em quatro fases: o requerimento, a admissão, a produção, e a valoração da prova.

Na questão ora apresentada, a celeuma se cinge em torno das três primeiras fases até o Juízo de saneamento do processo, no qual o juiz pode indeferir as provas tidas como não adequadas ao CPC e à legislação nacional.

Alternativamente, poderá o juiz deixar para analisar a validade e a eficácia da prova a partir da valoração desta, o que ocorrerá após a instrução, na sentença.

Nesse aspecto, Marinoni e Arenhart (2007, p. 288):

[...] O requerimento é a fase inicial, em que se pleiteia ao órgão judiciário - que tem o poder de controle sobre a prova, permitindo ou não o recurso a certo meio de prova no processo - a produção de determinada prova, a fim de influir no convencimento do juiz. Essa fase, normalmente, será realizada no início do processo incumbindo à parte requerer as provas que deseja produzir na petição inicial ou na resposta (arts. 282, VI, e 300 do CPC). [...]

Uma vez requerida a prova, cabe ao órgão jurisdicional examinar do cabimento e da conveniência em realizar-se tal prova. Esta é, então, a fase de admissibilidade da prova. Exerce aqui o juízo decisão a respeito da prova requerida, admitindo-a ou não, levando em conta a hipotética utilidade da prova no processo (a viabilidade de que a prova solicitada venha efetivamente a contribuir com o resultado do processo), bem como sua admissão pelo direito positivo. [...]

Da mesma forma, a decisão que admite ou não a produção de certa prova deve ser fundamentada, esclarecendo de modo preciso as razões que levam o magistrado a sentir a sua necessidade, ou que determinam sua rejeição.

Nesse sentido se extrai lição de julgado do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

O Código de Processo Civil indica o momento processual adequado para o pedido de produção de provas: para o autor, a petição inicial, para o réu, a contestação. É lícito ao juiz determinar que as partes especifiquem as provas que pretendem produzir, depois de delimitadas as questões de fato controvertidas. Mas lhe é defeso ignorar o pedido já formulado na petição inicial, ainda que a parte não responda ao despacho de especificação. Há cerceamento de defesa quando o juiz deixa de colher as provas expressamente requeridas na petição inicial e julga improcedente o pedido, justamente, por falta de provas. (AI 388.759 AgRg., Rel. Min. Gomes de Barros, DJU 16.10.2006).

Assim, no que se refere às provas produzidas no processo judicial por i) fotografias de aparelhos celulares ou aplicativos de celulares (WhatsApp, Facebook, Telegram, Instagram, Messenger, Pinterest etc.), ou ii) *print screens* da tela de aparelhos celulares ou computadores, devem passar pela prova no *hardware* acerca de fotografias ou *print screens*, e a parte processual deverá depositar em Juízo o celular ou o computador para que seja verificada a fonte e de onde partiram as fotografias ou *print screens*, até para se assegurar de que não foi uma criação autoral.

A primeira premissa é que a fotografia ou *print screen* recebeu análise da violação e da proibição de divulgação de dados pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Se o autor da prova por fotografia ou *print screen* estava proibido de fazê-las por lei ou por contrato, a prova não poderá ter validade e eficácia processual, por violar diretamente o art. 20 do Código Civil (CC):

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes. (BRASIL, 2002).

Assim a LGPD (Lei n. 13.709/2018):

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. (Incluído pela Lei n. 13.853, de 2019)

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou

III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional. (BRASIL, 2018).

Por outro lado, os metadados apresentados pela parte, seja na petição inicial ou na defesa, não trazem evidências de local, data, fonte e de quem são as fotos ou *print screens* - elementos necessários para a validade da prova.

Na definição informática:

Metadados são marcos ou pontos de referência que permitem circunscrever a informação sob todas as formas, pode se dizer resumos de informações sobre a forma ou conteúdo de uma fonte. (O QUE SÃO, 2023).

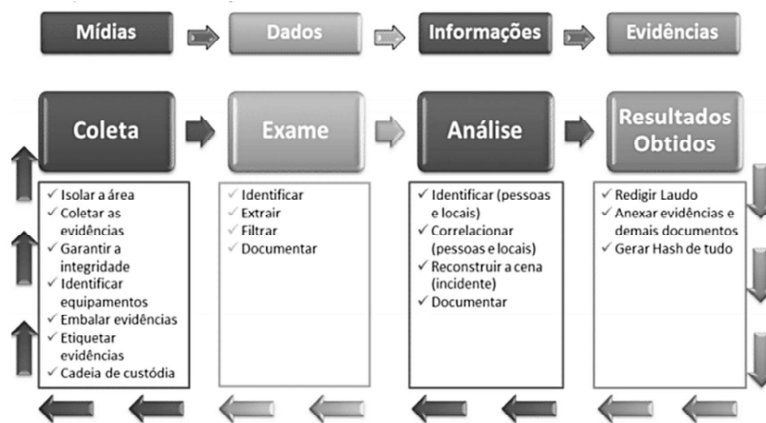
Assim, os alegados documentos (provas documentais), quais sejam, fotografias ou *print screens*, não podem ser considerados como elementos de prova no processo judicial porque não comprovam a referência à informação e ao conteúdo da fonte (certificação).

Da mesma forma, não provam que as fotografias ou os *print screens* partiram de *hardware* (aparelho celular ou computador da parte processual).

Pela norma técnica aplicada para a validação da prova em processo judicial, deverá ser observada a ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013:

[...] A Norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013 tem por intuito padronizar o tratamento de indícios digitais,

métodos esses fundamentais em uma investigação a fim de resguardar a integridade da evidência digital - metodologia esta que favorece, para obtenção de sua admissibilidade, força probatória e relevância em processos judiciais ou disciplinares. (OLIVEIRA, [ca. 2018]).



Fonte: OLIVEIRA, [ca. 2018].

Pelo que se infere, as provas digitais (fotografias ou *print screens*) devem estar de acordo com a norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013, e com meio legal de certificação eletrônico.

Também no CPC:

Art. 411. Considera-se autêntico o documento quando:
[...]

II - a autoria estiver identificada por qualquer outro meio legal de certificação, inclusive eletrônico, nos termos da lei;

III - não houver impugnação da parte contra quem foi produzido o documento. [...] (BRASIL, 2015) (sem grifo no original).

Sobre o tema, o Juiz Alexandre Morais da Rosa:

[...] O uso de evidências do ambiente digital (próprias ou impróprias) exige comprovação adequada por meio da observância de regras, metodologias e procedimentos técnicos. Os *print screens* extraídos de endereços da *web* ou de *smartphones* (WhatsApp, por exemplo), são

qualificados como ‘imagem’, submetidos à demonstração do modo de obtenção e/ou produção. [...]

O *print screen*, por si, sem a demonstração da regularidade (metadados, integridade, código *hash*, quem, como, onde, atendidas as regras de identificação e coleta), não produz nenhum efeito probatório. Em geral, será preciso a análise do dispositivo, se possível de todos os interlocutores, dada a possibilidade de manipulação.

A extração de dados do ambiente digital, especificamente da internet ou de aplicativos de mensageria, deve observar os requisitos de existência, validade e eficácia (teste ‘eve’).

A aplicação analógica do art. 411, II, do CPC (‘Art. 411. Considera-se autêntico o documento quando: [...] II - a autoria estiver identificada por qualquer outro meio legal de certificação, inclusive eletrônico, nos termos da lei’) autoriza a invocação das regras técnicas (ABNT-ISO) como parâmetro de verificação.

O mero *print screen*, por exemplo, é insuficiente à demonstração da materialidade, por violação da metodologia necessária à validade da prova. Os dados podem ser ‘espoliados’ (degradação por incidência de calor, umidade, campos magnéticos e/ou elétricos, quedas etc.) ou ‘adulterados’ (violada a integridade, mesmidade e auditabilidade), por aspectos inerentes à diligência ou agentes externos. As regras técnicas (Norma ABNT ISO/IEC 27.037:201) estabelecem os requisitos. A Organização Internacional de Padronização (ISO) editou a norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013, indica os critérios de tratamento das evidências digitais, isto é, os requisitos de validade à preservação da integridade, da autenticidade, da auditabilidade e da cadeia de custódia relativas à evidência digital. (TJSC Recurso Cível 5010788-23.2020.8.24.0008, Tribunal de Justiça de Santa Catarina, Rel. Alexandre Moraes da Rosa, Terceira Turma Recursal, Florianópolis, j. 9.2.2022).

Fica entevisto que há a possibilidade, na produção e valoração (eficácia e validade) das provas digitais trazidas no processo judicial, desde que tenham os requisitos processuais e legais:

i) da autorização legal para a utilização da prova, conforme o art. 20 do CC e a LGPD;

ii) da aplicação da norma técnica para se obter a certificação da autoria, conforme ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013;

iii) da demonstração da extração da prova por meio de certificação da autoria probatória, conforme art. 411, II, do CPC;

iv) da demonstração de referência por metadados da prova digital, seja fotografia ou *print screen*, e

v) a possibilidade, em última forma de validação e eficácia da prova, de perícia no *hardware*.

Assim a prova digital será considerada válida e eficaz para o processo judicial.

Por outro lado, a parte deverá impugnar a produção de prova que não detenha os requisitos legais e processuais, como cadeia de certificação, referência, tratamento de dados (*hash*, teste “eve”) e forma de apresentação no processo judicial, conforme ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013.

A não impugnação poderá ocasionar na perda da oportunidade estabelecida no art. 411, III, do CPC, além da preclusão consumativa e peremptória.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise e do estudo apresentado sobre a (in)eficácia da prova digital - fotografia ou *print screen* -, que não exaurem o tema, verifica-se haver possibilidade jurídica de produção de provas digitais, desde que atendam os requisitos de metadados, a referência, a certificação de autoria e os requisitos da norma técnica e processual.

Caso a parte que produziu a prova não realize essa verificação, o juiz poderá rejeitar a prova no saneamento do processo judicial ou relegar a análise para o momento da sentença, quando então valorará a prova produzida.

Necessário frisar que a impugnação da prova digital deverá ser realizada em tempo oportuno, sob pena de preclusão consumativa e peremptória, conforme preconiza o art. 411, III, do CPC.

No caso da parte requerida, o prazo se dará com a contestação, e para a parte requerente com a manifestação ou réplica para a contestação.

A ausência do ônus probatório poderá acarretar a improcedência do pedido ou a procedência do pedido, conforme a avaliação decorrente do art. 373 do CPC.

Atualmente, os tribunais têm adotado o entendimento de tornar ineficaz a prova produzida tão somente por meio da apresentação de fotografia ou *print screen* de aparelhos eletrônicos.

Para um melhor entendimento e conformação da prova, faz-se necessária a aplicação dos requisitos legais e de normas técnicas para a eficácia das provas no processo judicial.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Eduardo Pellegrini de Arruda; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; NERY JÚNIOR, Nelson (Coord.). **Aspectos polêmicos e atuais dos recursos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Normas ABNT: 2013-12-09: Tecnologia da informação. Técnicas de segurança. Diretrizes para identificação, coleta, aquisição e preservação de evidência digital**. São Paulo: ABNT, 2013. Disponível em: <https://www.abnt.org.br/resposta-pesquisa-360/>.

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

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/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

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/113105.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Novo Código de Processo Civil anotado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo de conhecimento**. 6. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

OLIVEIRA, Vinicius Machado de. NBR ISO/IEC 27037:2013. **Academia de Forense Digital**, São Paulo, [ca. 2018]. Disponível em: <https://academiadeforensedigital.com.br/iso-27037-identificacao-coleta-aquisicao-e-preservacao-de-evidencia>. Acesso em: 26 jun. 2023.

O QUE SÃO Metadados? **Metadados**, Braga, 2023. Disponível em: <https://www.metadados.pt/oquesaometadados/>. Acesso em: 26 jun. 2023.

JURISDIÇÃO DIGITAL PANDÊMICA (2020-2021) E A TEMÁTICA DO CANSAÇO: evidências da magistratura trabalhista paulista

PANDEMIC DIGITAL JURISDICTION (2020-2021) AND THE TIREDNESS THEMATIC: evidence from the São Paulo labor magistracy

PEREIRA, Antônio Nunes*

LEME, Renata Salgado**

Resumo: O presente estudo objetiva contribuir para a discussão da temática do cansaço em grupos sociais (sexo e vínculo conjugal), a partir de bases empíricas, no recorte da carreira da magistratura trabalhista no Estado de São Paulo entre os anos 2020-2021. Em linha com o referencial normativo constitucional, convencional e acadêmico, propõe-se a hipótese segundo a qual mulheres e homens apresentam indicadores simétricos próximos de cansaço no âmbito do Painel de Saúde Mental do Conselho Nacional de Justiça nos anos 2020 e 2021. Após o procedimento de pesquisa, encontrou-se diferencial em desfavor do grupo de magistradas casadas e magistradas solteiras em relação aos magistrados solteiros e magistrados casados. Uma reelaboração que se projeta para o futuro em linha com a Convenção 156 da OIT (1981): maior igualdade para trabalhadoras e trabalhadores com encargos de família.

*Professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e da Universidade Santa Cecília (Unisantia). Doutor em Administração pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Mestre em Administração e Contabilidade (UFRRJ/Fucape). Mestrando em Direito da Saúde da Universidade Santa Cecília. Graduado em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e Contabilidade pela Faculdade de Ciências Econômicas de Divinópolis/MG. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9099-1415>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7994021077423539>.

**Professora Titular do Mestrado em Direito da Saúde da Universidade Santa Cecília (Unisantia). Doutora e Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Grau acadêmico de Doutor reconhecido pela Direção Geral de Ensino Superior de Portugal. Graduada em Direito na Universidade Católica de Santos e Filosofia na Universidade de São Paulo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8305-7162>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9305934870432423>.

Palavras-chave: Sexo. Casamento. Cansaço. Estado de São Paulo.

Abstract: The present study aims to contribute to the discussion of the tiredness thematic in social groups (sex and marital ties), from empirical bases, in the career of labor magistracy in the State of São Paulo between the years 2020-2021. In line with the constitutional, conventional and academic normative framework, the hypothesis is proposed according to which women and men present close to symmetrical indicators of tiredness within the scope of the Mental Health Panel of the National Council of Justice in the years 2020 and 2021. After the procedure research, a difference was found in favor of the group of married and single women judges in relation to single and married judges men. A re-elaboration that projects into the future in line with ILO Convention 156 (1981): greater equality for female and male workers with family responsibilities.

Keywords: Sex. Marriage. Tiredness. State of São Paulo.

1 INTRODUÇÃO

Sob a perspectiva da igualdade, pauta fundamental dos direitos humanos (RAMOS, 2019), no contexto da pandemia do coronavírus emerge o direito à saúde mental em uma sociedade que busca a inclusão e a igualdade, uma sociedade marcada por violência sistêmica, excesso de positividade.

Nessa perspectiva, é poder-dever construir um ambiente saudável e mitigador da fadiga mental, e que mulheres, homens, casados, sejam iguais, não apenas no binômio ônus \times bônus da manutenção das estruturas sociais, mas também que tenham em igual medida acesso à saúde e ao lazer, premissas constitucionais correlacionáveis ao tema do artigo: cansaço desigual. Mulheres estarão, assim, mais cansadas, na medida em que, somando os trabalhos remunerados e gratuitos, elas tendem a ter menos tempo livre para treinamento, atividade política e atividades de lazer e tratamento de saúde (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022).

Importante lembrar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui Convenção (156) não ratificada pelo Estado brasileiro, a qual retoma relevância no momento recente em que as funções jurisdicionais demandaram desafios relacionados à intensificação de tecnologias digitais, cuidados familiares em contexto (pós-)pandêmico. Uma paisagem vivida por muitas e muitos no que poderia ser chamado de “jurisdição digital pandêmica”, seus avanços, contradições e seu cansaço.

Leme explica que as mulheres integram um sistema sócio-histórico que produziu relações assimétricas entre homens e mulheres,

relações estas fundadas no preconceito, na discriminação, na intolerância, obstaculizando-se a efetivação da plena emancipação política e social da mulher (LEME, 2021a, p. 5).

O cansaço no trabalho e o estado de insatisfação social podem ser detectados como injustamente distribuídos em uma sociedade de desempenho, na qual a expectativa social é elevada, especialmente para as mulheres. Estudos epidemiológicos de caráter internacional sinalizavam, antes da emergência internacional, que pessoas em trabalhos informais e mulheres, assim como trabalhadores de chão de fábrica e trabalhadores rurais, reportavam cansaço superior.

No contexto brasileiro, a intensificação do teletrabalho veio ampliar o desbalanceamento em desfavor da mulher com filhos e casada. A razão do desequilíbrio é a chamada tripla jornada feminina (atividade profissional, cuidado de casa e cuidado dos filhos e família). Em pesquisa recente, ficou demonstrado o esgotamento das mães em razão do chamado trabalho remoto (SILVA; CARMO; CAPPELLE, 2023).

Ainda dentro do contexto contemporâneo, com a pandemia ocorreu um aumento de 25% da prevalência de ansiedade e depressão (BRUNIER; DRYSDALE, 2022). Em razão desse evento contemporâneo, é justificável a iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em monitorar a saúde mental no Poder Judiciário (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020a).

Pessoa e Porto (2022) argumentam, no contexto do Poder Judiciário trabalhista, que nada obstante o crescimento da participação das mulheres na carreira, por ingresso, não se pode assinalar que ocorreu uma mudança estrutural quanto à subalternidade. Nas palavras das autoras,

A presença formal, traduzida como ocupação maior de cargos por magistradas na Justiça do Trabalho, comparativamente aos demais ramos do Poder Judiciário, não necessariamente traduz uma igualdade substancial. (PESSOA; PORTO, 2022, p. 54).

Veja-se, pois, que o cansaço pode ser um indicativo, uma evidência de um grupo que, parafraseando Bourdieu (2012), reconfigura-se como as “as excluídas de dentro”.

As funções especiais, por sua vez, associadas a uma maior participação política e ao crescimento profissional, passam para um segundo plano. Os papéis de mãe, esposa e dona de casa, *vis-à-vis*, o trabalho além da carga normal, implicam na recusa de participação nos processos eleitorais necessários para o avanço na carreira (SEVERI; JESUS FILHO, 2022).

No microcosmo da magistratura trabalhista, portanto, é possível propor uma investigação empírica de quão se mostra a sensação de cansaço entre subgrupos que compõem a carreira. Tal mister é possível a partir de iniciativas do CNJ com a captura, o processamento e a disponibilização de dados do Painel de Saúde Mental do Poder Judiciário, sendo selecionado o recorte Justiça do Trabalho do Estado de São Paulo. Assim: **serão iguais os níveis de percepção de mais cansaço entre magistrados e magistradas? Em outras palavras: o cansaço é igual para todas as pessoas, independentemente de sexo e estado civil?**

O estudo, caracterizado como empírico, justifica-se em razão de a saúde mental ser um tema relevante para a comunidade internacional e as relações de trabalho, ganhando especial relevância na pandemia do coronavírus. Eventos como *burnout*, estresse, transtornos de insônia, traumas, acabaram por demandar um enfrentamento da Justiça brasileira no sentido de preservar magistrados e servidores. Um olhar interno sobre o tema da saúde é proporcionado pelo Painel de Saúde Mental do Conselho Nacional de Justiça, instituído pela Resolução CNJ n. 207/2015.

O presente artigo é complementado por duas seções. O desenvolvimento apresenta o referencial teórico com a revisão e os estudos anteriores que permitem apresentar, no passo seguinte, a metodologia e a análise dos resultados. Por fim, o estudo apresenta as considerações finais com as respectivas sugestões de futuras pesquisas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Fundamentação teórica

A dignidade da pessoa humana e a igualdade são direitos fundamentais dos ordenamentos jurídicos dos países. Lopes (2022), ao visitar o tema da igualdade, ressalta a relevância da lei. O justo caminha para a igualdade. Ramos (2019), na gramática de direitos humanos, defende a relevância da dignidade, esta qualidade inerente a todo ser humano, sendo uma premissa axiológica do ordenamento jurídico.

A OIT, por sua vez, contribuiu para que trabalhadores com encargos de trabalho pudessem aspirar à igualdade de acesso ao trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981). A Convenção há 40 anos aguarda sua ratificação no Brasil.

Leme e Kozyreff (2021) apresentam em notas didáticas dois modelos básicos de convivência da pessoa (mulheres e homens). Um é de natureza subordinada, com divisão sexual do trabalho, no qual o homem é o provedor econômico e o agente político-cultural, e a mulher cuidadora, circunscrita ao espaço privado, fundamentalmente ao cuidado dos

filhos e dedicada ao trabalho doméstico. Esse modelo vigorou da antiguidade até a modernidade. O segundo modelo, de base mais igualitária, tem contribuído para a superação da discriminação contra as mulheres ao longo da história, com especial conquista de direitos civis e políticos; além de ético, é mais condizente à gramática dos direitos humanos aceita mundialmente, recepcionada e reelaborada no Brasil.

O respeito à igualdade e à diversidade é um desafio social e jurídico (PESSOA; PORTO, 2022, p. 59). Historicamente, o poder paternal declinou na Idade Média, gerando maior expectativa de igualdade entre homens e mulheres. O pai deixou de ter poder sobre a vida dos filhos, mas tem conservado o poder de correção até os dias atuais. O princípio de igualdade absoluta do homem e da mulher é hoje universalmente admitido, sendo previsto na Declaração dos Direitos do Homem e em Constituições.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988), em seu art. 5º, inciso I, corrobora a doutrina. Direitos muito peculiares - a saúde, o trabalho e o lazer -, associados ao tema da pesquisa, também são garantidos pela Constituição brasileira. Os direitos sociais contemplam a educação, a saúde, o trabalho, a proteção à maternidade, dentre outros (BRASIL, 1988).

A igualdade como perspectiva programática, entretanto, foi rompida com a emergência da pandemia do coronavírus e exemplificada pelo instituto jurídico do teletrabalho. Mulheres, especialmente entre os idos 2020-2023, passaram a arcar com ônus maior, que incluía o trabalho, o cuidar da casa e dos filhos, com impacto à saúde mental, e passaram a perceber esgotamento e cansaço mental (SILVA; CARMO; CAPPELLE, 2023).

Mais recentemente o Consórcio Lancet passou a conclamar países no sentido de enfrentar aspectos que dificultavam a igualdade de acesso à saúde. A partir da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), enfatizaram-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3, 5 e 16, respectivamente associados à saúde, igualdade de gênero e paz, justiça e instituições fortes. Na construção de um futuro comum, foram asseverados fatores que trazem prejuízo ao acesso igualitário à saúde, destacando-se a discriminação e a misoginia (THE LANCET COMMISSIONS, 2023).

O cansaço está associado a questões socioeconômicas, mas pode ser a antecipação de doenças físicas e mentais de maior severidade, e também estar desbalanceado em desfavor da mulher casada e com filhos, a qual acumula seus papéis familiares no contexto de uma sociedade de desempenho: uma pessoa, um sujeito de desempenho e produção, empresária de si mesma.

A mulher multitarefa encontra na sociedade um espaço de vida e realização, que são o casamento e os comportamentos sexuais. Sob uma perspectiva liberal, Posner apresenta um modelo no qual existe um raciocínio maximizador relacionado à busca por parceiros ou parceiras, expectativa de punição, fertilidade e doenças, dentre outros elementos (POSNER, 2009).

Além do econômico, pode-se verificar que os direitos sexuais são humanos, envolvendo decisões, não apenas no norte ocidental, de controle de fertilidade, contracepção, planejamento familiar, informação e educação, conforme prescrito no art. 14 do Protocolo dos Direitos da Mulher no Sistema Africano, marco para o avanço dos direitos da mulher no continente (NGWENA; BROOKMAN-AMISSAH; SKUSTER, 2015).

Na agenda do trabalho decente e da igualdade de gênero de organismos internacionais, campanhas da OIT e pesquisas anteriores reforçam a perspectiva da importância de compatibilizar tempo de trabalho e atividades familiares para desfechos positivos de saúde física e mental (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2022). Nacionalizando a *soft law* da Agenda 2030 da ONU, verifica-se que, enquanto os homens dedicam cerca de 5,3 horas diárias a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, as mulheres incorrem em mais que o dobro, apresentando, no Indicador 5.4.1, 11,8 horas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Um tema associado é a persistência do chamado hiato entre mulheres e homens (*gender gap*), o qual impacta de forma significativa a satisfação das mulheres com o trabalho e seu bem-estar. No contexto da pandemia, recente pesquisa, ao examinar as desigualdades, evidencia um contexto global de busca por redução das diferenças em renda e *status* social do serviço social em Wuhan - serviço social que é predominantemente feminino -, nada obstante as desigualdades permanecerem. Embora avanços sejam percebidos na execução do enfrentamento à pandemia, a tomada de decisão política permanece, e a liderança das políticas públicas é esfera não feminina (CHEN; DOMINELLI, 2022).

Em uma sociedade globalizada, a divisão sexual do trabalho, na qual a execução é deslocada para o feminino e a tomada de decisão para a esfera do masculino, pode explicar por que há desconfortos que podem ir além da questão biológica e alcançar aspectos de natureza psíquica e política, mas sobretudo econômica. Borjas (2012) argumenta, em bases econômicas e de custo de oportunidade, que um filho é produto caro e consome muito tempo. Impacto relevante? O custo econômico aumentado, na medida em que um dos responsáveis deixa de trabalhar, ainda que parcialmente.

A literatura apresenta alguns pontos de atenção e controvérsias no que se refere à tricômica relação lei-sociedade-economia quanto aos direitos reprodutivos, ao casamento e à violência. O casamento pode ser mais benéfico para os homens em comparação às mulheres, muito embora também se documente que há maior felicidade para as mulheres casadas e com filhos em relação às solteiras ou às casadas sem filhos. No contexto da magistratura, é reduzido o acesso às posições mais altas da carreira, havendo ainda acesso desigual, no que se refere a gênero, rumo às remunerações e vantagens. Nas palavras dos autores:

Uma vez que são ambos servidores públicos com cargos e tempo de magistratura similares, não se pode afirmar que há uma discriminação remuneratória sistemática em desfavor de mulheres, e sim que essas diferenças decorrem em maior medida de mediadores de gênero, como disponibilidade, por parte dos homens, para assumir cargos internos que exigem mais horas de trabalho ou para realizar cursos de aperfeiçoamento em horários não favoráveis para mulheres. (SEVERI; JESUS FILHO, 2022, p. 219).

Pessoa e Porto (2022) argumentam que nada obstante o crescimento da participação das mulheres na magistratura trabalhista, por ingresso, não se pode assinalar que ocorreu uma mudança estrutural quanto à subalternidade. Pensamento que é justificável sob o aspecto socialmente limitador também expresso na perspectiva de Severi e Jesus Filho:

A aplicação das regras que definem o pagamento das vantagens pessoais, portanto, acaba interagindo com as normas sociais de gênero que regulam as condições concretas para que homens e mulheres as obtenham. Ou, de acordo com a literatura de gênero e as profissões jurídicas, essas regras fazem parte dos chamados tetos de vidro - nesse caso, para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de remuneração. (SEVERI; JESUS FILHO, 2022, p. 220).

No que se refere à literatura, importante contribuição foi dada por Goldin (2021), exemplificando que as carreiras jurídicas na realidade norte-americana até certo ponto são parecidas com as da realidade brasileira. Trabalho que paga desproporcionalmente por dedicação exclusiva e que consome muito tempo, além de demandar flexibilidade, representa um tipo de carreira severa e gananciosa, em uma tradução livre de *greedy work*, que, nas palavras de Gavett:

Greedy work can be defined as a job that pays disproportionately more on a per-hour basis when someone works a greater number of hours or has less control over those hours. (GAVETT, 2021).

No caldo da sociedade digital, é relevante ressaltar que a sociedade brasileira é autoritária e não pratica a igualdade como direito. O autoritarismo social implica na ausência de percepção e prática da igualdade, especialmente se operando como barreira à democracia uma divisão social do trabalho, dicotomizando-se a sociedade entre os competentes que dirigem e os outros que executam. Além de autoritária, violenta, porque nela são vigentes: “racismo, machismo, [...], exclusões culturais e políticas” (CHAUI, 2015, p. 276).

As mulheres, apesar de não alcançarem a paridade nas posições de execução, estão bem distantes da liderança política, econômica e social, bastando promover uma rápida contagem e observação direta no Supremo Tribunal Federal (STF), que possui um total de 11 cadeiras (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2024), e no Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP, 2015).

Após a apresentação desse referencial teórico, propõe-se um conjunto de premissas, a saber:

- P1: o cansaço entre magistrados solteiros, magistrados casados, magistradas solteiras e magistradas casadas, por hipótese legal, será igual ou próximo;

- P1A: o cansaço percebido será maior entre os magistrados solteiros e casados em razão de maior dispêndio em horas de trabalho na magistratura (*greedy job*);

- P1B: o cansaço percebido será maior, comparativamente, para as magistradas casadas que acumulam funções (*tiredness gender gap*);

- P2: o estado civil não impacta na sensação de cansaço, e

- P2A: magistradas casadas serão, comparativamente, o subgrupo que mais apresenta cansaço.

2.2 Metodologia

A partir de Gustin e Dias (2010), a metodologia da pesquisa pode ser assim descrita:

i) marco teórico: sociedade do cansaço conectada à temática de direitos humanos e igualdade de oportunidades de trabalho para homens e mulheres, e o impacto do casamento nas carreiras de mulheres, referencial obtido por meio de pesquisa em base de dados nacionais e internacionais (ScienceDirect; Spell; Scielo);

ii) processo de pesquisa: estudo de cunho jurimétrico, a partir do Painel de Saúde Mental do CNJ;

iii) natureza dos dados: informações digitais disponibilizadas no portal entre os dias 26 de dezembro de 2023 e 10 janeiro de 2024, data na qual foi finalizada a coleta dos dados agregados;

iv) técnica de pesquisa: busca por utilização de filtros e comparação, e

v) procedimentos de pesquisa: realização de filtro por meio de caixa de diálogo “trabalhista”, com respectivos subfiltros de sexo e estado civil, com posterior tabulação dos dados e elaboração de gráfico síntese, visando a responder aos questionamentos já elencados na introdução deste estudo empírico.

Importante mencionar Booth, Colomb e Willians (2005, p. 229-230), que discutem as possibilidades de apresentação e análise de evidências. O presente artigo utilizou, preferencialmente, linguagem textual com síntese em quadros e estatística descritiva, técnicas para: “descrever e resumir dados, a fim de que possamos tirar conclusões a respeito das características de interesse” (MAGALHÃES; LIMA, 2015, p. 2).

Foi aplicada amostragem por conveniência, selecionado o grupo de magistradas e magistrados trabalhistas do Estado de São Paulo. Seleção essa em razão dos dois Tribunais Regionais do Trabalho (2ª e 15ª Região) representarem mais de 30% da demanda processual trabalhista brasileira, empregando, os dois tribunais de grande porte, mais de 8 mil pessoas, dentre magistradas, magistrados, servidoras e servidores.

2.3 Dados e análise dos resultados

A partir da análise dos dados do recorte magistratura trabalhista paulista (TRT2 e TRT15), pode-se perceber que entre 2020 e 2021 ambos os grupos que compõem a magistratura (homens e mulheres) foram impactados quanto ao cansaço e, portanto, no que se refere à saúde mental. Cabe destacar que a diferença entre a participação daqueles que sentiam muito cansaço aumentou consideravelmente nas mulheres, evidência que afasta a P1, corroborando a P1B:

TABELA 1: magistrado x magistrada independentemente do vínculo conjugal

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada	66,10%	80,60%	14,50%	73,35%
Magistrado	51,70%	58,00%	6,30%	54,85%
Diferença	14,40%	22,60%	8,20%	18,50%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

Considerando-se magistrados e magistradas solteiros, Tabela 2, verifica-se uma variável em desfavor das mulheres. O diferencial de cansaço entre os grupos é maior entre as mulheres, as quais, quase em sua totalidade, mostraram-se muito cansadas em relação aos homens solteiros. Os dados afastam a P1 e a P1A, corroborando a P1B:

TABELA 2: magistrada solteira x magistrado solteiro

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada solteira	69,20%	83,30%	14,10%	76,25%
Magistrado solteiro	50,00%	66,70%	16,70%	58,35%
Diferença	19,20%	16,60%	-2,60%	17,90%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

A magistrada solteira, com percepção superior de cansaço em relação ao homem solteiro, também demonstra um hiato ainda maior em comparação com seu colega de trabalho magistrado casado. Os dados afastam a P1 e a P2, corroborando a P1B, em razão provável de o homem casado poder compartilhar responsabilidades familiares:

TABELA 3: magistrada solteira x magistrado casado

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada solteira	69,20%	83,30%	14,10%	76,25%
Magistrado casado	52,30%	58,50%	6,20%	55,40%
Diferença	16,90%	24,80%	7,90%	20,85%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

Sobre a magistrada casada, com percepção superior de cansaço em relação ao homem solteiro, a Tabela 4. Os dados afastam a P1 e a P2, corroborando a P2A, em razão provável de a mulher casada arcar com o ônus dos cuidados com familiares:

TABELA 4: magistrada casada x magistrado solteiro

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada casada	67,70%	85,10%	17,40%	76,40%
Magistrado solteiro	50,00%	58,35%	8,35%	54,18%
Diferença	17,70%	26,75%	9,05%	22,23%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

Tanto a magistrada casada quanto o magistrado casado apresentam quadro superior de incremento de cansaço, porém o desfavor é

provavelmente para as magistradas casadas, conforme a Tabela 5. Os dados afastam a P1 e a P2, corroborando a P2A, em razão provável de a mulher casada arcar com o ônus dos cuidados com familiares:

TABELA 5: magistrada casada x magistrado casado

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada casada	67,70%	85,10%	17,40%	76,40%
Magistrado casado	52,30%	58,50%	6,20%	55,40%
Diferença	15,40%	26,60%	11,20%	21,00%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

Ao se comparar a magistrada solteira, Tabela 6, com a magistrada casada, há um quadro muito próximo de cansaço. Isso pode ser explicado, pois mesmo a magistrada solteira não possuindo responsabilidade com família, arcou com o ônus dos cuidados com o lar na pandemia. Os dados afastam a P1 e a P2, corroborando parcialmente a P2A, em razão provável de a mulher solteira, embora não arcar com o ônus de cuidado com filhos, marido e lar, ao ter menor quantidade de laços sociais pode ter sofrido maior impacto em sua condição:

TABELA 6: magistrada casada x magistrada solteira

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrada casada	67,70%	85,10%	17,40%	76,40%
Magistrada solteira	69,20%	83,30%	14,10%	76,25%
Diferença	-1,50%	1,80%	3,30%	0,15%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

Ao se comparar o magistrado solteiro e o magistrado casado, tem-se uma distinta constatação. O homem casado apresenta menor percepção de cansaço em ambos os anos. Provavelmente o casamento, se de alguma forma aloca tempo dedicado ao cuidado do lar e dos filhos, esse encargo é mais do que compensado com a relação conjugal. Afastada a P2, o casamento parece impactar positivamente na saúde mental dos magistrados casados:

TABELA 7: magistrado casado x magistrado solteiro

Sexo	2020	2021	Diferença	Média
Magistrado casado	52,30%	58,50%	6,20%	55,40%
Magistrado solteiro	50,00%	58,35%	8,35%	54,18%
Diferença	2,30%	0,15%	-2,15%	1,23%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

A Tabela 8 aponta um quadro mostrando que o subgrupo de magistradas casadas apresenta percepção de maior cansaço entre os subgrupos, seguido por magistrada solteira, magistrado solteiro e magistrado casado. Os dados corroboram as premissas segundo as quais o cansaço é desfavorável às mulheres casadas:

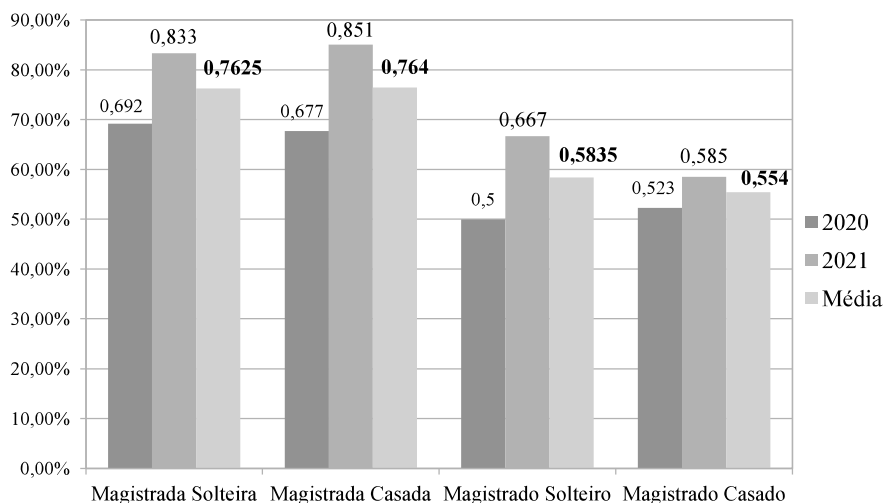
TABELA 8: efeito ano

Sexo	2020	2021	Média	Diferença
Magistrada	66,10%	80,60%	73,35%	14,50%
Magistrado	51,70%	58,00%	54,85%	6,30%
Magistrada solteira	69,20%	83,30%	76,25%	14,10%
Magistrada casada	67,70%	85,10%	76,40%	17,40%
Magistrado solteiro	50,00%	66,70%	58,35%	16,70%
Magistrado casado	52,30%	58,50%	55,40%	6,20%

Fonte: Adaptado de Painel do CNJ (2023).

As informações do presente estudo podem ser apresentadas visualmente, conforme o Gráfico 1, no qual se destaca a prevalência na magistratura trabalhista, por assim dizer, do cansaço entre as mulheres casadas, seguidas das solteiras. Por fim, nos limites da pesquisa, parece o homem solteiro ser um pouco mais afetado pelo cansaço em relação ao homem casado no biênio pandêmico:

GRÁFICO 1: grupos mais impactados pelo cansaço



Fonte: Adaptado de CNJ (2023)

3 ASPECTOS CONCLUSIVOS

Em um contexto no qual a saúde mental de mulheres e homens ganhou relevância com o início da pandemia do coronavírus, a presente pesquisa buscou satisfazer os seguintes questionamentos: **serão iguais os níveis de percepção de mais cansaço entre magistrados e magistradas?** Em outras palavras: **o cansaço é igual para todas as pessoas, independentemente de sexo e estado civil?**

A partir da análise comparativa dos dados agregados do Painel de Monitoramento da Saúde do Conselho Nacional de Justiça, foi possível evidenciar que elas, as magistradas mulheres casadas, representam o grupo que mais foi impactado em sua percepção de cansaço.

O resultado é consistente parcialmente com a literatura de diferença de gêneros. Entretanto, evidências de que o impacto na saúde mental da magistrada solteira é tão elevado quanto próximo das magistradas casadas sugerem que o casamento parece impactar positivamente a saúde mental, nada obstante o documentado ônus do cuidado com o lar, os filhos e o esposo.

O presente estudo possui um escopo e suas inerentes limitações. Ao analisar o sexo e o casamento nas concepções do painel do CNJ, é possível sugerir futuras investigações que se dediquem a, e comparem, por exemplo, situações nas quais o casamento ocorra entre pessoas do mesmo sexo, e análises em outras localidades brasileiras além das fronteiras do Estado de São Paulo. Outras carreiras podem ser analisadas, a exemplo de advogados e servidores.

Nesse sentido, são desejáveis pesquisas para avaliar até que ponto ainda está a vigorar a máxima anacrônica de que por detrás de todo grande homem existe uma grande mulher. A contribuição do presente estudo é justamente apresentar uma ordem e reelaborar nova máxima quanto ao menor cansaço: “atrás de um magistrado casado, um solteiro, duas magistradas mais cansadas, a solteira e a casada”. Quiçá mais igualdade seja uma efetiva profilaxia para a saúde mental de mulheres e também de homens. Uma reelaboração que se projeta para o futuro desejável, em linha com a Convenção 156 da OIT: maior igualdade para trabalhadoras e trabalhadores com encargos de família.

REFERÊNCIAS

BOOTH, W. C.; COLOMB, G. G.; WILLIAMS, J. M. **A arte da pesquisa**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

BORJAS, G. **Economia do trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2012.

BOURDIEU, P. (Coord.). **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes, 2012.

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.

BRASIL. Ministério da Saúde. Covid-19 no Brasil. **Informações do MS**, Brasília, 2023. Disponível em: https://infoms.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRUNIER, Alison; DRYSDALE, Carla. Covid-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide: wake-up call to all countries to step up mental health services and support. **World Health Organization News**, Geneva, 2 Mar. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>. Acesso em: 2 jan. 2023.

CHAUÍ, M. **Filosofia**. São Paulo: Ática, 2015.

CHEN, A.; DOMINELLI, L. Performing gender: social worker's roles during Covid-19 pandemic in China. **International Journal of Disaster Risk Reduction**, Amsterdam, v. 83, Dec. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.103429>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19**. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/491>. Acesso em: 18 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 3 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 207 de 15/10/2015. Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. **DJe/CNJ**, Brasília, n. 186, 19 out. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>. Acesso em: 10 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 338 de 7/10/2020. Altera a Resolução CNJ n. 207/2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. **DJe/CNJ**, Brasília, n. 328, 8 out. 2020b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3509>. Acesso em: 12 jan. 2024.

GAVETT, G. The problem with “greedy work”. **Harvard Business Review**, Brighton, MA, 28 Sept. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/09/the-problem-with-greedy-work>. Acesso em: 3 jan. 2024.

GOLDIN, C. **Career and family**: women’s century-long journey toward equity. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2021.

GUSTIN, M. B. S; DIAS, M. T. F. **(Re)pensando a pesquisa jurídica**: teoria e prática. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: Indicador 5.4.1 - proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo5/indicador541>. Acesso em: 30 dez. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Work and family: the way to care is to share! *In*: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Decente work**: gender equality at the heart of decent work. Geneva: ILO, [ca. 2009]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101758.pdf. Acesso em: 4 jan. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working time and work-life balance around the world**. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf. Acesso em: 2 jan. 2024.

LEME, R. S. (Org.). **Direito e saúde da mulher**. Curitiba: Juruá, 2021a.

LEME, R. S. (Org.). **Direito e saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2021b.

LEME, R. S.; KOZYREFF, A. M. As mulheres e o direito fundamental à saúde. *In*: LEME, R. S. (Org.). **Direito e saúde da mulher**. Curitiba: Juruá, 2021.

LOPES, J. R. L. **Curso de filosofia do direito**: o direito como prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MAGALHÃES, M. N.; LIMA, A. C. P. **Noções de probabilidade e estatística**. São Paulo: Edusp, 2015.

NGWENA, C. G.; BROOKMAN-AMISSAH, E.; SKUSTER, P. Human rights advances in women's reproductive health in Africa. **International Journal of Gynecology & Obstetrics**, Hoboken, NJ, v. 129, n. 2, p. 184-187, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijgo.2015.02.001>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C156**: sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. *In*: CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 67., Genebra, 23 jun. 1981. (Em vigor aos 11 ago. 1983). Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/c156-workers-family-responsibilities-convention-1981>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PESSOA, F. G.; PORTO, N. A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 42-62, jan./jun. 2022.

POSNER, R. **Para além do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

RAMOS, A. C. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SAMPAIO, J. J. C. O processo saúde/doença mental. *In*: SAMPAIO, J. J. C. **Epidemiologia da imprecisão**: processo saúde/doença mental como objeto da epidemiologia. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1998. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/3vxfc/pdf/sampaio-9788575412602-07.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

SEVERI, F. C.; JESUS FILHO, J. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, p. 208-225, mar./abr. 2022.

SILVA, C. A.; CARMO, G.; CAPPELLE, M. C. A. Mães em *home office*: o desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 9, n. 2, p. 10-24, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Institucional: composição atual. **Coordenadoria de Biblioteca do STF**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao>. Acesso em: 4 jan. 2024.

THE LANCET COMMISSIONS. The *Lancet* Commission on peaceful societies through health equity and gender equality. **The Lancet**, Amsterdam, v. 402, n. 10413, Nov. 2023. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014067362301348X?fr=RR-2&ref=pdf_download&rr=847f9d246a2d4ed1. Acesso em: 2 jan. 2023.

TJSP anuncia 100% Digital na Abertura do Ano Judiciário. **Justiça Digital**, Florianópolis, 9 fev. 2015. Disponível em: <https://justicadigital.com/blog/tjsp-anuncia100-digital-na-abertura-do-ano-judiciario/>. Acesso em: 4 jan. 2023.

ANÁLISE DOGMÁTICA EM RELAÇÃO À BASE DE CÁLCULO DAS COTAS PARA PCD*

DOGMATIC ANALYSIS IN RELATION TO THE BASIS FOR CALCULATION OF QUOTAS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso**

Resumo: O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre o direito de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. 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 afetos à base de cálculo quanto às cotas destinadas a vagas de emprego para trabalhadores com deficiência.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Espaço no mercado de trabalho. Cotas. Base de cálculo.

*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: roconelson@hotmail.com.

Abstract: The present study deals with a dogmatic analysis of the right to quotas in the labor market for people with disabilities. 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. The research on screen uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive methods of a descriptive and analytical nature, adopting a bibliographical and documentary research technique, in which legislation, doctrine and jurisprudence are visited, with the aim of explaining the legal contours affecting the basis of calculation in terms of quotas intended for job vacancies for workers with disabilities.

Keywords: Disabled people. Space in the job market. Quotas. Calculation basis.

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.

Associado ao valor social do trabalho está ligado, 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 do trabalho, contido na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que vem compor a concepção de trabalho decente.

A partir disso, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador, destacando, aqui, a vedação a quaisquer formas de discriminação quanto à “[...] admissão do trabalhador portador de deficiência”, prescrita na parte final do enunciado do art. 7º, XXXI, da Constituição (BRASIL, 1988).

O presente ensaio versa sobre a temática da ação afirmativa que implementou o direito de cotas para trabalhadores com deficiência, de sorte a proporcionar a sua inclusão no mercado de trabalho.

A escolha da temática se justifica em face de se constituir, como oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), 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 8.5:

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2024a).

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, a partir dos dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2018 os trabalhadores PCDs - pessoa com deficiência - correspondiam apenas a 1% dos 46 milhões de trabalhadores formais no Brasil¹. Isso desvela a tímida inserção e participação dos trabalhadores PCDs no mercado de trabalho, o que leva à ilação de possíveis práticas discriminatórias no processo de contratação, de forma a obstar a oportunidade de acesso ao emprego.

A imposição de cotas para trabalhadores PCDs decorre da função social da propriedade (art. 5º, XXIII, da CF/1988 e art. 1.228, § 1º, do Código Civil - CC/2002), isto é, a propriedade não pode ser considerada como um direito exclusivamente privado, possuindo uma dimensão socioeconômica, de sorte que deve servir aos propósitos coletivos².

A questão problema perpassa em determinar: como se deve compor a base de cálculo das cotas de vagas de emprego para as pessoas com deficiência?

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 doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato explicitar os contornos jurídicos afetos à base de cálculo quanto às cotas destinadas a vagas de emprego para trabalhadores com deficiência.

¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Incluir: o que é, como e por que fazer?** Brasília: OIT/MPT, 2020, p. 95. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer>. Acesso em: 24 maio 2024.

²Cf. TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 247. "A propriedade, portanto, não seria mais aquela atribuição de poder tendencialmente plena, cujos confins são definidos externamente, ou, de qualquer modo, em caráter predominantemente negativo, de tal modo que, até uma certa demarcação, o proprietário teria espaço livre para suas atividades e para a emanação de sua senhoria sobre o bem. A determinação do conteúdo da propriedade, ao contrário, dependerá de centros de interesses extraproprietários, os quais vão ser regulados no âmbito da relação jurídica de propriedade. Tal conclusão oferece suporte teórico para a correta compreensão da função social da propriedade, que terá, necessariamente, uma configuração flexível, mais uma vez devendo-se refutar os apriorismos ideológicos e homenagear o dado normativo. A função social modificar-se-á de estatuto para estatuto, sempre em conformidade com os preceitos constitucionais e com a concreta regulamentação dos interesses em jogo" (TEPEDINO, 2004, p. 317-318).

Para tanto, o presente ensaio será estruturado da seguinte maneira: o plexo normativo internacional do direito à não discriminação; a análise da tecitura normativa do princípio da igualdade; a mudança do paradigma da definição de pessoa com deficiência, e a apresentação dos sistemas de cotas e suas peculiaridades para a inserção dos trabalhadores PCDs no mercado de trabalho.

2 DO RESPALDO CONVENCIONAL AO DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO

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 ONU, a qual configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta mundial³, que ventila, logo nos artigos iniciais, a vedação a quaisquer tipos de discriminação⁴. *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. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2024b) (grifo nosso).

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:

³Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 73.

⁴Lembrar 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).

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 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).

Aferem-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, o qual fora promulgado pelo Brasil através 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.

[...]

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, sendo ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 678, de 6 julho de 1992, prescreve, especificamente, o direito à não discriminação. *In verbis*:

Artigo 1

Obrigações 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 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).

Importa relatar, ainda, que o direito à não discriminação se apresenta amplamente em diversos enunciados da Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015, bem como possui um dispositivo específico assegurando o tratamento isonômico dos trabalhadores com deficiência. *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.**

[...]

Artigo 6º

Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência

1. As **pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral.**

2. Os Estados Partes **comprometem-se a adotar e articular medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, qualificação, readaptação e orientação profissional, à acessibilidade e à percepção de bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva em condições de trabalho decente.** [...] (MERCADO COMUM DO SUL, 2015) (grifos nossos).

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, destaca-se a Convenção 111, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, aprovada na 42ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1964, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 62.150/1968, no qual os países signatários se comprometem a formular uma política de promoção à igualdade de oportunidade na senda laboral com o fito de eliminar todas as formas de discriminação⁵. *In verbis*:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção, o termo '**discriminação**' inclui:

(a) qualquer **distinção, exclusão ou preferência baseada** em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social que **tenha o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na profissão;**

(b) **qualquer outra distinção, exclusão ou preferência** que tenha o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão que possa ser especificada pelo Membro em questão após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando tais organizações existirem, e com outros órgãos apropriados.

[...]

⁵Destaca-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 membros integrantes da OIT, independentemente de qualquer ratificação a convenção específica. O reconhecimento da Declaração da OIT, independentemente de adesão, foi colocado expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

Artigo 2º

Cada Membro para o qual esta Convenção esteja em vigor **compromete-se a formular e executar uma política nacional que promova, por métodos apropriados às condições e práticas nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em questões de emprego e profissão, a fim de eliminar qualquer discriminação nesta matéria.** (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2024) (grifos nossos).

Lembre-se que a Convenção 111 da OIT, acima mencionada, constitui-se em uma das suas convenções fundamentais, com *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 de 1998, na qual se ventilou a ideia de trabalho decente⁶.

3 DECOMPONDO O PRINCÍPIO DA IGUALDADE A PARTIR DE HUMBERTO ÁVILA

O professor Humberto Ávila, em sua tese sobre igualdade, apresenta os seguintes elementos estruturais para a definição de igualdade: (i) sujeitos; (ii) medida de comparação; (iii) elementos indicadores da medida de comparação, e (iv) finalidade diferenciada⁷.

A primeira premissa da igualdade é que ela é um ato de comparação, sendo pressuposto lógico de uma comparação a existência de mais de um objeto. É impossível comparar algo por si só.

⁶[...] 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).

⁷Para Celso Antônio Bandeira de Mello, os parâmetros para aferição do princípio da igualdade são: a) o elemento tomado como fator de desigualação; b) reportar a correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado, e c) consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados (Cf. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 21).

Nesse processo de comparação entre os sujeitos, deve ser eleito um referencial que permita realizar a medição entre eles. O imbricado surge não na afirmação *supra*, mas sim na forma de eleição da medida de comparação (ii), dentre tantas possíveis, e sua vinculação com a finalidade (iv)⁸. Esse é um dos pontos fulcrais da temática.

Pode-se dizer como certo que essa medida de diferenciação deve ser fruto das experiências empíricas dos sujeitos. Não é uma criação, ou melhor, não pode ser criada a partir de um mero subjetivismo, “achismo”. Extrai-se de uma realidade fática a própria diferenciação, pois, caso contrário, ter-se-á um privilégio odioso⁹.

A validade e a relevância dessa medida de comparação (ii) se justificam na medida em que se dialoga com a finalidade objetiva da norma jurídica. É de uma clareza solar que a finalidade não vem depois da medida de comparação (ii); ao contrário, ela é extraída da realidade fática, sendo tida como pertinente ao atender à finalidade elencada no dispositivo normativo:

Visível está, por conseguinte, que a indicação da finalidade não pode ser ambígua nem contraditória, nem tampouco implícita. Deve, em vez disso, ser clara, coerente e expressa. Afinal, se é dever do ente estatal tratar todos igualmente, a não ser que haja um motivo para tratá-los diferentemente, deve demonstrar com ‘suficiente determinação’ [...] a finalidade que justifica a distinção. (ÁVILA, 2009, p. 69).

Não só isso é o bastante, é imperioso a eleição do indicativo da medida de comparação (iii). Ao se eleger uma medida de comparação (ii), dentre várias medidas, a partir dos casos empíricos, agora, precisa-se eleger o indicativo para aferir a medida de comparação escolhida.

Esse elemento indicativo será constatado quando ele possuir uma relação fundada e conjugada com a medida de comparação (ii). O elemento indicativo terá uma relação fundada quando da existência estatística do mesmo com a medida de comparação (ii)¹⁰. Além disso, deve

⁸Cf. ÁVILA, Humberto. **Teoria da igualdade tributária**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 43-44.

⁹Assim, dizer que os seres humanos são iguais é dizer que nenhum tem direito a um tratamento preferencial na ausência de motivos que os justifiquem” (RAWLS, 2000, p. 563).

¹⁰“O que deve ficar claro, neste ponto particular, é que só há **relação** sustentada entre a medida de comparação e o seu elemento indicativo quando existir uma **correlação** estatisticamente fundada entre ambas. Não havendo um suporte empírico considerável nesse sentido, a distinção será irrazoável, por infundada” (ÁVILA, 2009, p. 51).

ser uma relação conjugada. Isso quer dizer que, entre os elementos indicativos, deve ser escolhido aquele mais significativo, “próximo” à medida de comparação (ii)¹¹.

Assim, sintetiza Humberto Ávila:

O que fica, de tudo quanto se disse até aqui, é que, entre a medida de comparação, qualificadora de algo efetivamente existente, e a finalidade que lhe serve de justificação deve haver uma relação de pertinência; e, entre a medida de comparação e o seu elemento indicativo deve haver uma relação fundada e conjugada. Sem esses requisitos, a rigor não se realiza a igualdade. (ÁVILA, 2009, p. 53).

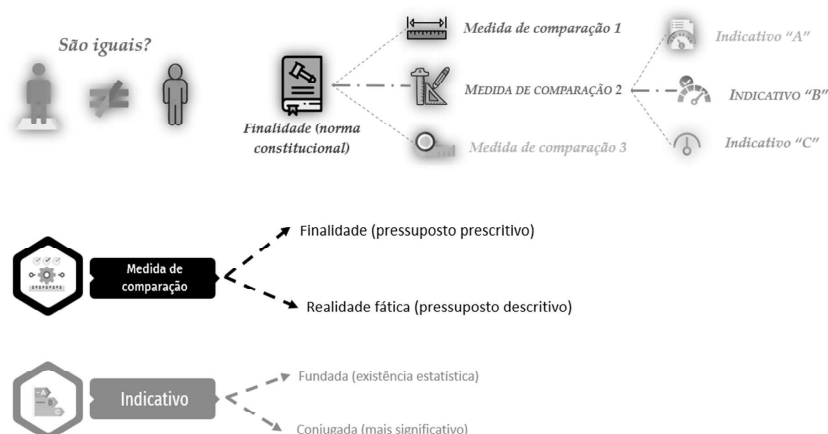
Sobreleva-se a atenção para o fato de que, dentre os pressupostos ora desenhados em relação ao princípio da igualdade, a finalidade (iv) é o elemento que guia a formatação dos demais elementos, legitimando ou não as medidas de “discrímen” perpetradas pelo legislador:

[...] falta de controle da finalidade torna extremamente vulnerável a efetividade da igualdade, na medida em que é a sua indicação precisa que permitirá aferir a validade da medida de comparação escolhida pelo Poder Legislativo e, em última instância, legitimar a diferenciação [...]. Justamente por isso, sua indicação deve ser clara e isenta de contradições. Caso contrário, por trás da enunciação de uma finalidade, pode existir o propósito inconfessável de discriminar [...]. (ÁVILA, 2009, p. 73).

É certo que o estudo sobre a igualdade possui uma alta complexidade. Com o intuito de vislumbrar os requisitos constitutivos da definição de igualdade, alhures descrito, segue uma tentativa gráfica do exposto¹²:

¹¹Cf. ÁVILA, Humberto. **Teoria da igualdade tributária**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 51.

¹²Quer-se saber se algo é igual a outro? Para isso tem que se comparar a algo. No caso, estar a se comparar sujeitos para identificar se merecem o mesmo tratamento. A partir da norma constitucional será extraída uma finalidade, pela qual nos permitirá identificar a melhor medida de comparação entre os sujeitos. Para poder mensurar a medida de comparação, será eleito um indicativo dessa medida, a partir de relação fundada e conjugada com a respectiva medida.

Figura 1 - Estrutura quadro do princípio da igualdade

Fonte: Elaborada pelo autor.

Deve o trabalhador PCD ter um tratamento diferenciado de sorte a facilitar seu acesso ao mercado de trabalho?

Primeiramente, é necessário identificar a finalidade contida no conteúdo normativo. Constitui um direito constitucional o amparo ao direito social ao trabalho (art. 6º da CF/1988), sendo um dos princípios da ordem econômica a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF/1988).

Pelos enunciados constitucionais e convencionais¹³, constata-se a existência do direito humano fundamental ao trabalho, sendo um dos direitos a compor o marco civilizatório mínimo da pessoa humana. Ressalte-se que é a busca por atender à finalidade que justifica o tratamento diferenciado, consequentemente pressuposto para a eleição da medida de comparação:

[...] Se é a finalidade a ser perseguida que, em última análise, vai permitir verificar a correção da medida de comparação utilizada [...].

¹³Declaração de Filadélfia, 1944: “[...] III. A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; [...]” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944).

As finalidades que podem servir de parâmetro para a escolha das medidas de comparação são aquelas previstas no sistema normativo constitucional. (ÁVILA, 2009, p. 63).

Dentre as medidas de comparação possíveis, o legislador estabeleceu a diferenciação a partir do fator deficiência (lei de cotas para trabalhador PCD), fundamentado na quantidade de trabalhadores PCDs que estariam inseridos no mercado trabalho (elemento indicativo da medida de comparação) em face dos trabalhadores não PCDs (dados estatísticos).

A situação fática justifica o “discrímen”, pois, como explicado acima, baseado nos dados de 2018 os trabalhadores PCDs correspondiam apenas a 1% dos 46 milhões de trabalhadores formais no Brasil.

De tal sorte, fica evidenciado o nexo lógico do indicativo da medida (baixo quantitativo de PCDs no mercado de trabalho) com a medida de comparação (deficiência), posto esse vínculo estatístico-probabilístico. Nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, ter-se-ia uma racionalidade que justificaria o critério discriminatório na norma jurídica construída¹⁴.

4 DA INSERÇÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 Da pessoa com deficiência (PCD)

Por muito tempo, a deficiência foi vista exclusivamente pela perspectiva médica, de forma isolada, associada a alguma patologia. Em suma, ser deficiente era ser uma pessoa doente.

¹⁴“Exemplificando para aclarar: suponha-se hipotética lei que permitisse aos funcionários gordos afastamento remunerado para assistir a congresso religioso e o vedasse aos magros. No caricatural exemplo aventado, a gordura ou esbeltez é o elemento tomado como critério distintivo. Em exame perfunctório parecerá que o vício de tal lei, perante a igualdade constitucional, reside no elemento fático (compleição corporal) adotado como critério. Contudo, este não é, em si mesmo, fator insuscetível de ser tomado como fato deflagrador de efeitos jurídicos específicos. O que tornaria inadmissível a hipotética lei seria a ausência de correlação entre o elemento de discrimen e os efeitos jurídicos atribuídos a ela. Não faz sentido algum facultar aos obesos faltarem ao serviço para congresso religioso porque entre uma coisa e outra não há qualquer nexo plausível. Todavia, em outra relação, seria tolerável considerar a tipologia física como elemento discriminatório. Assim, os que excedem certo peso em relação à altura não podem exercer, no serviço militar, funções que reclamem presença imponente” (MELLO, 2010, p. 38).

A percepção médica da deficiência falha por não visualizar o incidente de forma contextualizada, vendo a deficiência em si mesma como um problema do indivíduo que foge de um padrão homogeneizado do ser perfeito¹⁵.

Entretanto, ao olhar a partir do modelo social, a deficiência não está no indivíduo, mas sim nas barreiras existentes na dinâmica de interação entre o corpo social e o indivíduo. O deficiente não é deficiente, mas sim diferente, como todos o são. Nessa modelagem, tem-se em seu bojo o reconhecimento da diversidade que compõe a sociedade¹⁶.

Nesses termos, explicita Claudia Werneck:

O Social Disability Movement provou que as dificuldades - ou a maior parte das dificuldades - enfrentadas por pessoas com deficiência são resultado da forma pela qual a sociedade lida com as limitações e as sequelas físicas, intelectuais, sensoriais e múltiplas de cada indivíduo.

De acordo com o modelo social, a deficiência é a soma de duas condições inseparáveis: as sequelas existentes no corpo e as barreiras físicas, econômicas e sociais impostas pelo ambiente ao indivíduo que tem essas sequelas. Sob esta ótica, é possível entender a deficiência como uma construção coletiva entre indivíduos (com e sem deficiência) e a sociedade.

Ao mesmo tempo em que as limitações de uma pessoa são uma realidade concreta, já há um entendimento claro de que a deficiência é apenas uma das características daquele indivíduo, uma parte, que não deve refletir o seu todo. (WERNECK, 2005, p. 27).¹⁷

¹⁵“O modelo médico de deficiência atribui os problemas encontrados pela pessoa com deficiência à sua própria condição, ou seja, condição de possível incapacidade de preencher as condições necessárias para a participação social. [...] A deficiência assume o significado de doença, e toda e qualquer intervenção educacional busca promover intervenções que curem o problema da pessoa com deficiência. Portanto, em educação se assume uma constante preocupação com o diagnóstico da deficiência, buscando classificar o anormal para depois intervir; assim, o professor com seu olhar diagnóstico deve ser capaz de avaliar e realizar o tratamento no sentido da cura. [...]” (CARVALHO; NAUJORKS, 2006, p. 2).

¹⁶“Nessa perspectiva, a problemática da deficiência não está na pessoa que apresenta tal condição, mas na forma como a pessoa deficiente é concebida na sociedade. Assim, o modelo social reconhece a singularidade da pessoa e não a sua deficiência, singularidade essa que a torna diferente de todas as outras pessoas, pois se parte do entendimento de que cada pessoa é única. Nesse sentido, a sociedade deve adaptar-se para responder as necessidades de todos os seus membros, pois o contexto social assume papel decisivo como favorecedor ou impeditivo do processo de desenvolvimento das pessoas que nele se encontram inseridas” (CARVALHO; NAUJORKS, 2006, p. 2).

¹⁷“O modelo social tem permitido à pessoa com deficiência retomar o controle de sua própria vida e ainda ter o poder de tomar decisões nos meios sociais, participando ativa e politicamente de sua

No modelo de concepção social da deficiência, uma visão mais moderna e de caráter humanizante se encontra no seio da definição de pessoa com deficiência dada pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York em 2007 e promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 6.949/2009:

Artigo 1

[...]

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

Nessa mesma linha de definição está a que é enunciada no art. 2º da Lei n. 13.146/2015:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação. (BRASIL, 2015) (grifos nossos).

Em suma, a deficiência não se refere mais à atribuição de uma Classificação Internacional de Doenças (CID). A deficiência se manifesta nas restrições e limitações decorrentes da interação da pessoa com o meio que a cerca (interações físicas, urbanísticas, sociais etc.)¹⁸.

comunidade. Esta abordagem leva a compreender que o problema não está na pessoa ou na sua deficiência, mas que a deficiência assume uma dimensão social que leva à exclusão. Este modelo argumenta do ponto de vista sociopolítico, que a deficiência resulta da falha da sociedade [...]” (AUGUSTIN, 2012, p. 2).

¹⁸Deficiência é um conceito em processo de evolução, o qual vem sofrendo modificações a partir da adoção do modelo social de direitos humanos para deficiência.

4.2 Ação afirmativa das cotas para a inserção social da PCD no mercado de trabalho

As ações afirmativas assim se encontram definidas no Decreto n. 11.785/2023:

Art. 2º [...] são considerados ações afirmativas os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados. (BRASIL, 2023).

São políticas públicas e privadas, temporárias, com fulcro em realizar um resgate histórico quanto à opressão de grupos marginalizados, de sorte a ofertar uma reparação e cercear as condutas discriminatórias¹⁹.

Por meio da Lei n. 8.213/1991, que versa sobre planos de benefícios da previdência social, tem-se a prescrição que cria a moldura normativa a imputar a obrigação às empresas com 100 ou mais empregados na reserva de vagas de 2% a 5% para trabalhadores PCDs ou reabilitados. *In verbis*:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

[...] (BRASIL, 1991).

¹⁹“Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção *ex post facto*, as ações afirmativas têm natureza multifacetária, e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas - isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidas por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido - o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito” (GOMES, 2001, p. 40-41).

O contorno normativo para a delimitação da base de cálculo para ensejar as cotas a serem destinados aos trabalhadores PCDs perpassa por diversos aspectos. Primeiramente, contabiliza-se o total de empregados da empresa (raiz do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ)²⁰ e não do estabelecimento empresarial²¹, pois caso o parâmetro fosse o estabelecimento, isso poderia ensejar condutas pelo empregador com o fito de obstar o direito dos trabalhadores PCDs à vaga, limitando seus estabelecimentos ao número de 99 empregados.

O que recomenda a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), órgão do Ministério Público do Trabalho (MPT), através de sua Orientação n. 03, é que o empregador, ao atender o percentual mínimo de contratação de PCDs, busque a inclusão, na medida do possível, no escopo de cada estabelecimento²². Ou seja, busca-se a integração e a diversidade de forma equânime, dentro das possibilidades fáticas, em cada estabelecimento empresarial.

Aproveita-se o ensejo para explicitar que a finalidade normativa não é apenas o atendimento de uma cota de trabalhadores PCDs contratados, mas a efetiva promoção da acessibilidade dos mesmos no local de trabalho (o Decreto n. 9.405/2018 define acessibilidade, adaptações razoáveis e tecnologia assistiva)²³, de sorte a efetivar a ideia de

²⁰A totalidade de empregados da empresa pode ser obtida através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Caged.

²¹"ORIENTAÇÃO N. 06. 'Elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas. Art. 93 da Lei n. 8.213/91'. 1. Na elaboração dos termos de ajuste de conduta, acordos judiciais e ações civis públicas que versem sobre o cumprimento do artigo 93 da Lei n. 8.213/91, **deverá ser considerado o número total de empregados da empresa**, não devendo ser inserida cláusula que excepcione qualquer função ou atividade. [...]" (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifo nosso).

²²"ORIENTAÇÃO N. 03. 'Atuação Institucional do Ministério Público do Trabalho na inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas'. 1. Questões suprarregionais e/ou regionais. Em empresas de âmbito suprarregionais e/ou regionais, a Procuradoria Regional do Trabalho que tem o procedimento investigatório poderá consultar as demais unidades nas quais a empresa desenvolva suas atividades para a definição da atuação. 2. **A empresa deverá ser orientada, quando do cumprimento do percentual legal previsto para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas, a buscar a inclusão dessa mão de obra, na medida do possível, em cada local onde exista um estabelecimento, observadas as necessidades, a adequação do local e as atividades desenvolvidas**" (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifo nosso).

²³"Art. 1º [...] § 1º Para os fins do disposto neste Decreto, consideram-se: [...] II - **acessibilidade** - possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; III - **adaptações razoáveis** - adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

trabalho decente e o direito à igualdade de oportunidade²⁴. Está prescrito na Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: “Artigo 27 [...] i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho” (BRASIL, 2009). De forma mais específica é a disposição da Norma Regulamentar n. 17 (NR-17), sobre ergonomia, em seu item 10:

[...] 10.1 **Para as pessoas com deficiência** e aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações deste Anexo, **o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem estar disponíveis ajudas técnicas necessárias em seu respectivo posto de trabalho para facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre a saúde desses trabalhadores.**

10.2 As **condições de trabalho**, incluindo o acesso às instalações, mobiliário, equipamentos, condições ambientais, organização do trabalho, capacitação, condições sanitárias, programas de prevenção e cuidados para segurança pessoal **devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.** (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1978).

Ao realizar o cálculo da cota para contratação de PCDs, se sobrevier número fracionado, deve-se arredondá-lo para o primeiro número inteiro seguinte²⁵.

Ressalta-se, como ventilado acima, que pela redação do art. 93 da Lei n. 8.213/1991, a base de cálculo da cota de trabalhadores PCDs sobre a qual incide a alíquota devida (2%, 3%, 4% ou 5%) abrange a totalidade dos empregados da empresa, não se fazendo qualquer restrição, condicionante ou atenuação, *v. g.*, a determinados cargos de formação profissional.

Em ato contínuo, com o advento da Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), foi acrescentado o § 3º ao art. 93 da Lei

[...] **V - tecnologia assistiva** - produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à autonomia, à independência, à qualidade de vida e à inclusão social” (BRASIL, 2018) (grifos nossos).

²⁴“ORIENTAÇÃO N. 13. ‘Atuação do Ministério Público do Trabalho e acessibilidade’. A atuação do Ministério Público do Trabalho deve buscar não apenas o cumprimento da quota prevista no artigo 93 da Lei n. 8.213/91, mas também a plena acessibilidade” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]).

²⁵“ORIENTAÇÃO N. 01. ‘Limite dos percentuais da Lei 8.213/91’. Quando a aplicação do percentual legal previsto no art. 93 da Lei 8.213/91 **resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente**” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifo nosso).

n. 8.213/1991, de sorte a excluir da base de cálculo o trabalhador aprendiz com deficiência²⁶. Isso desvela o fim normativo de escopo extremamente amplo quanto à base de cálculo, de sorte a permitir a inserção dos trabalhadores PCDs no mercado de trabalho.

De tal maneira, o próprio trabalhador PCD compõe a base de cálculo para fins da determinação das cotas da empresa. Incluem-se, também, aqueles trabalhadores com contrato de trabalho suspenso, excluindo, tão somente, os contratos de trabalho suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez. Nesses termos é a orientação da Coordigualdade/MPT:

ORIENTAÇÃO N. 14. 'Base de cálculo do art. 93 da Lei 8.213/91'. 1. O 'aprendiz com deficiência' não será computado como 'pessoa com deficiência contratada', conforme Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), que acrescentou § 3º ao art. 93 da Lei 8.213/1991. 2. **Serão computados** na 'base de cálculo' para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991: (a) **as demais pessoas com deficiência e (b) os empregados com contratos de trabalho suspensos, salvo os contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez**. 3. Não serão computados na 'base de cálculo' para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991 os aprendizes, independentemente se pessoa com deficiência. 4. **Os empregados que estão com contratos suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez não serão computados** na 'base de cálculo' para incidência dos percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/1991, assim como não serão computados como 'pessoa com deficiência contratada'. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifos nossos).

Através de uma interpretação por exclusão, fica evidente que não compõem a base de cálculo os estagiários PCDs, bem como os trabalhadores PCDs que prestam serviços de empresa terceirizada.

Tanto a tomadora de serviços como a prestadora de serviços devem atentar para a cota de trabalhadores PCDs de forma autônoma, não havendo sobreposição entre elas.

É importante destacar que, sucedendo-se o reconhecimento de fraude na relação de emprego, como, por exemplo, através do uso de

²⁶Art. 93. [...] § 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943" (BRASIL, 1991).

cooperativas de trabalho ou “pejotização”, esses trabalhadores devem ser incluídos na base de cálculo da empresa tomadora do serviço.

Na prática, são inúmeros casos em que se busca excluir da base de cálculo determinados trabalhadores, com o fundamento segundo o qual são atividades que o trabalhador PCD não poderia desempenhar - *v. g.*, os casos em relação aos motoristas de ônibus das empresas de transporte coletivo e das empresas de vigilantes são célebres. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem mantido uma interpretação favorável a uma base de cálculo ampla:

RECURSO DE REVISTA. [...] CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. NÃO ATENDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ART. 93 DA LEI N. 8.213/1991. BASE DE CÁLCULO. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. POLÍTICA PÚBLICA. AÇÃO AFIRMATIVA. EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO PÚBLICO DE TRANSPORTE MUNICIPAL. EXCLUSÃO DA FUNÇÃO DE MOTORISTA DE TRANSPORTE COLETIVO. IMPOSSIBILIDADE. MÁXIMA EFETIVIDADE AO PRECEITO LEGAL. [...] I. Discute-se como conferir efetividade à norma do art. 93 da Lei 8.213/91, relativo à cota mínima de contratação de empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, quando questionado, pela empresa reclamada, se o tipo de atividade por ela exercida (transporte coletivo de passageiros) e a existência de dificuldades na seleção e na contratação de pessoas em tais condições não possibilitariam a flexibilização na aplicação do preceito legal. **II. O texto legal não prevê qualquer hipótese de exclusão de categoria profissional da base de cálculo da cota de contratação de beneficiários reabilitados ou de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, não fazendo, portanto, qualquer distinção em razão do tipo de função exercida pelos empregados. A norma tampouco prevê condicionantes ou atenuantes para a sua aplicabilidade. De fato, trata-se de norma de ordem pública, viabilizada por meio da adoção de ações afirmativas (ou discriminações positivas), que se destina à concretização de política pública de inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho.** [...] IV. No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário da reclamada e reformou a sentença, para excluir do cômputo da cota legal de deficientes e reabilitados pela Previdência Social (art. 93 da Lei n. 8.213/91), tanto a função de motorista de coletivo, quanto os próprios deficientes já contratados, neste último caso, para

evitar *bis in idem*'. Ainda, excluiu da condenação a aplicação da multa por descumprimento de obrigação de fazer e o dano moral coletivo. [...] **VI. A respeito do tema, este Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido de que a obrigatoriedade prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991 refere-se a toda e qualquer empresa com cem ou mais empregados, sem qualquer ressalva quanto ao segmento econômico.** Precedentes. [...] VIII. A propósito da necessidade de se conferir eficácia ao princípio previsto art. 5º, *caput*, da Constituição da República, o aspecto da isonomia/igualdade que ora se discute remete cumprimento da cota legal do art. 93 da Lei 8.213/1991 pela empresa reclamada em relação a outras empresas de outros ramos de atividade empresarial. Nesse particular, de um lado, **não se vislumbra nexos plausíveis (conexão ou pertinência lógica) entre a exclusão da função de motorista da mencionada base de cálculo e o trabalho a ser exercido pelos empregados com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, porquanto, embora se trate de empresa de transporte coletivo de passageiros, a contratação dessas pessoas não precisa necessariamente ser realizada para a função de motorista, podendo ocorrer em qualquer outra função existente na empresa.** De outro lado, a exclusão da função de motorista da base de cálculo do art. 93 da Lei 8.213/1991, no caso concreto, não é pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos pela norma legal sob análise: o critério diferenciador pretendido pela empresa reclamada não se mostra compatível com os valores infundidos no sistema previsto na Constituição da República de 1988 (arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, XXIII; 7º, XXXI; 170, *caput*; dentre outros), tampouco com os padrões ético-sociais acolhidos por este ordenamento. A referida exclusão atenta, ainda, contra preceitos contidos na Lei n. 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, ratificada pelo Brasil, em julho de 2008, e incorporada ao ordenamento jurídico com valor de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição da República (Decreto n. 6.949 [...]). [...] X. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST, 7ª Turma, RR 514-33.2012.5.01.0016, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10.11.2023) (grifos nossos).

Essa interpretação ampla do dispositivo do art. 93 da Lei n. 8.213/1991, na perspectiva de uma efetivação abrangente dos dispositivos constitucionais quanto ao valor social do trabalho e à vedação da

discriminação, encontra eco em precedente do Supremo Tribunal Federal (STF) ao analisar o art. 16-A da Lei n. 7.573/1986, que limitava o acesso de PCDs a postos de trabalho marítimo embarcado ao excluir tais trabalhadores da base de cálculo para a cota de PCDs²⁷. *In verbis*:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. ACÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. **A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.** 3. **A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória.** 4. **A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência.** 5. Ação Direta julgada procedente. (STF, Pleno, ADI 5.760/DF, Relator Ministro Alexandre de Moraes, julgado em 13.9.2019, DJE 26.9.2019).

²⁷“Art. 16-A. Os marítimos exercendo atividades embarcadas, por serem submetidos às exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil relativas às condições físicas, médicas e psicológicas, não integram a soma dos trabalhadores das empresas de navegação para o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991” (BRASIL, 1986).

A decisão alhures consolida a política nacional de inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, aliando-se aos ditames constitucionais e convencionais, de sorte que nenhuma função deve ser excluída da base de cálculo para a fixação da cota social de trabalhadores PCDs, *v. g.*, motoristas, vigilantes, marítimos etc.

Por fim, chama a atenção o enunciado do art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/1991, que imputa o dever de só dispensar o trabalhador PCD, salvo dispensa por justa causa ou força maior, após a contratação de outro trabalhador PCD (não quer dizer portador da mesma deficiência). Isso revela um verdadeiro limite potestativo ao direito de demitir. Destaca-se que não seria uma forma de estabilidade, mas apenas um mecanismo de manutenção do preenchimento da cota (garantia indireta do emprego).

Frise-se que, caso o empregador realize a dispensa imotivada de um trabalhador PCD, mas ainda assim preserve o quantitativo da cota, ele fica dispensado da contratação de outro trabalhador PCD ou reabilitado nas mesmas condições. Precedentes do TST nesse aspecto:

RECURSO DE EMBARGOS. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU BENEFICIÁRIO REABILITADO. DISPENSA IMOTIVADA. PRESERVAÇÃO NUMÉRICA DA COTA PREVISTA NO ARTIGO 93, § 1º, DA LEI N. 8.213/91. **Encontra-se consolidado nesta Corte o entendimento de que a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a subsequente contratação de outro empregado em condições semelhantes somente rende ensejo à reintegração no emprego caso a empresa não tenha observado o percentual exigido no art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91.** Isso porque a garantia de emprego prevista no art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/91 é apenas indireta e tem como objetivo a preservação da cota mínima de postos de trabalho reservados aos portadores de necessidades especiais, não sendo exigência da lei que a contratação se dê para as mesmas funções exercidas pelo empregado dispensado. Precedentes. O apelo, portanto, esbarra no óbice do art. 894, § 2º, da CLT, segundo o qual a divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de embargos não conhecido. (TST, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, E-RR 779-16.2012.5.03.0069, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 30.4.2020) (grifo nosso).

4.3 Da prevalência do negociado em relação ao legislado e as questões das cotas

A tão buscada reforma trabalhista ocorreu por meio da Lei n. 13.467/2017 (publicada em 13 de julho de 2017), que alterou/acrescentou/revogou mais de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de dispositivos das Leis n. 6.019/1974 (dispõe sobre o trabalho temporário), n. 8.036/1990 (dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e n. 8.212/1991 (dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio).

Com o advento da citada reforma, sucedeu-se a positivação do negociado sobre o legislado²⁸ com a inserção do art. 611-A da CLT: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei [...]” (BRASIL, 2017), sob o argumento da necessidade de permitir a adaptação das relações de trabalho em face dos momentos de crise econômica, o que seria inviável com a normal burocracia do processo legislativo.

A temática polêmica, que enseja polarizações ideológicas, teve sua constitucionalidade questionada, tendo o STF, em sede de repercussão geral, no Tema n. 1.046, fixado a tese em favor de sua adequação aos ditames constitucionais, desde que obedecidos os limites dos direitos indisponíveis:

Tema n. 1.046

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (STF, Pleno, ARE 1.121.633, 5.760/GO, Relator Ministro Gilmar Mendes, julgado em 2.6.2022, DJE 28.4.2023).

A prevalência dos instrumentos coletivos (convenção e acordo coletivo) em face da lei não é absoluta, sendo elencado no art.

²⁸“A sociedade brasileira se acostumou a ouvir a expressão ‘o negociado sobre o legislado’ faz algum tempo. No governo Fernando Henrique chegou a avançar proposta para ajustar o art. 620 da CLT ao conceito de negociação coletiva ampla, o que enfrentou forte resistência, assim como o governo Lula patrocinou um programa de metas para completa reforma da negociação coletiva, que ficou conhecido como Projeto Berzoini (nome do Ministro do Trabalho à época), tudo devidamente engavetado por divergências políticas intransponíveis. [...]” (SILVA, 2018). “Com a prevalência do negociado sobre o legislado (*caput* do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 254).

611-B da CLT um conjunto de restrições (por óbvio que o princípio da adequação setorial negociada impõe obediência aos ditames constitucionais e internacionais)²⁹. Na plêiade de limitações se destaca o inciso XXII do referido artigo: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (BRASIL, 2017). Desvela-se tal restrição instrumento para efetivar a normatividade constitucional e convencional quanto à proteção e inclusão dos trabalhadores PCDs.

De tal sorte, eventuais cláusulas ventiladas em convenções e acordos coletivos que busquem suprimir, reduzir ou flexibilizar de alguma forma as regras referentes às cotas sociais destinadas aos trabalhadores PCDs se apresentam eivadas de nulidade por restringir direito absolutamente indisponível. A imposição desse tipo de condicionante para a celebração de convenções e acordos coletivos pode configurar conduta discriminatória, nos termos da Lei n. 9.029/1995:

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 [...], deficiência [...]. (BRASIL, 1995).

Nesse sentido é a orientação da Coordigualdade/MPT:

ORIENTAÇÃO N. 23. 'Norma Coletiva. Flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais em ações afirmativas. Ausência de Pertinência Temática. Indisponibilidade. Objeto ilícito'. I - As ações afirmativas consistentes na previsão de cotas sociais para a contratação de determinados grupos ou pessoas, a exemplo de aprendizes (art. 429 da CLT) e pessoas com deficiência (art. 93 da Lei n. 8.213/91), não podem ser objeto de negociação coletiva e/ou norma coletiva com intuito de flexibilizar, reduzir ou suprimir seu conteúdo, por ausência de pertinência temática, tendo em vista ultrapassar o interesse de categoria profissional ou econômica, pois retratam políticas público-sociais de interesse de toda a sociedade (CRFB/88, art. 1º,

²⁹“Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, desde que respeitadas certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)” (DELGADO, 2017, p. 83).

III e IV; art. 3º, I, III e IV, art. 6º; art. 7º, XX e XXXI, art. 23, II; art. 24, XIV; art. 37, VIII; 201, I; 203, I e IV e V; art. 208, III; art. 227; Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (OIT, 1951); Convenção n. 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958); Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (OEA, 2013); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU, 1979); Convenção n. 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983); Convenção 182, sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (OIT, 1999); Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2006)). II - **As ações afirmativas de cotas sociais atendem a interesse trans-individual de toda a sociedade, razão pela qual são indisponíveis**, não podendo ser objeto de negociação coletiva e/ou norma coletiva com intuito de flexibilizar, reduzir ou suprimir seu conteúdo, em virtude da indisponibilidade dos interesses difusos e coletivos. III - Constitui objeto ilícito de norma coletiva (artigo 611-B, XXIV, CLT) a flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais, a exemplo de cotas de aprendizes e pessoas com deficiência, bem como que atentem a quaisquer outras ações afirmativas ou políticas antidiscriminatórias preconizadas em lei, como às referentes à igualdade racial (Lei n. 12.288/2010), à pessoa idosa (Lei n. 10.741/2003), à pessoa com deficiência (Lei 8.213/1991 e Lei n. 13.146/2015), às crianças e aos adolescentes (art. 428 a 433, CLT e Lei n. 8.069/90), à mulher (art. 373-A, *caput* e parágrafo único, CLT), e aos grupos e pessoas vulneráveis ou tutelados por quaisquer ações afirmativas em geral (Decreto 9.571/2018). IV - **O ato ou fato de o empregador ou o sindicato da categoria econômica exigir, impor e/ou condicionar a celebração de acordo ou convenção coletiva à flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais ou de qualquer outra ação afirmativa constitui, em tese, ato ou conduta antissindical e ato discriminatório** (Lei 9.029/1995). (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifos nossos).

Quanto à temática, há decisão recente da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST. *In verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA,
INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL.

I) CLÁUSULAS 52ª E 53ª. LIMITAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DAS COTAS DE APRENDIZES E DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS PATRONAL E OBREIRO PARA DISPONER SOBRE MATÉRIA QUE ENVOLVE PESSOAS QUE NÃO REPRESENTAM. RECURSO DESPROVIDO, POR FUNDAMENTO DIVERSO. **1. A SDC desta Corte firmou o entendimento de que os Sindicatos obreiro e patronal não detêm legitimidade para dispor sobre matéria alusiva aos interesses difusos dos trabalhadores, tal como ocorre na hipótese da limitação da base de cálculo da cota de deficientes e aprendizes, por se tratar de matéria que afeta aos trabalhadores empregáveis (pessoas indeterminadas) e não aos já empregados, sob pena de, ao regulamentar a matéria em norma coletiva, incorrer em manifesta afronta ao art. 611 da CLT. 2. In casu, o TRT da 4ª Região julgou procedentes os pedidos da ação anulatória, para anular as Cláusulas 52ª e 53ª da CCT de 2021/2023, que tratam, respectivamente, da base de cálculo das cotas de aprendizes e de portadores de deficiência física, ao fundamento de que: a) a contratação de aprendizes não se traduz em faculdade dos empregadores, mas em dever legal previsto no art. 429 da CLT, devendo ser levado em consideração o disposto no art. 10 do Decreto 5.598/05, sendo que o pactuado fere disposição legal explícita, devendo, portanto, a função de vigilante ser incluída na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados; b) a matéria alusiva à contratação de pessoas com deficiência está expressamente prevista em lei e não permite que as Partes transijam, convencionando de forma diversa, sendo que, analisadas caso a caso, as necessidades especiais do empregado não podem impedir o pleno exercício de sua profissão, mas, por outro lado, a mera existência de uma ‘necessidade especial’ não pode ser óbice para o desempenho de qualquer profissão, conforme jurisprudência pacificada do TST. 3. Sucede que, diante da pacificação da matéria em apreço no âmbito da SDC desta Corte, o recurso merece ser desprovido, mas por fundamento diverso. [...] (TST, SDC, ROT 0020822-08.2022.5.04.0000, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19.4.2024) (grifos nossos).**

4.4 Análise do contrato de trabalho intermitente no direito das cotas

No caso descrito para análise, *retro*, tem-se presente o instituto do trabalho intermitente, inspirado no sistema *common law* (*zero hour*

contract)³⁰, o qual fora uma inovação inserida pela reforma trabalhista com o fito de mitigar a informalidade³¹, tendo acrescentado o art. 443, § 3º, da CLT, caracterizando-se pela ausência do elemento da não eventualidade, sendo este previsto no art. 3º da CLT como um dos requisitos para a configuração da relação de emprego. Sua ilicitude é manifesta, nos termos do art. 122 do Código Civil³², posto que sujeita o negócio jurídico ao arbítrio puro de apenas uma das partes³³.

Essa modalidade contratual se encontra com sua constitucionalidade questionada, atualmente, perante o STF, no âmbito de três ações diretas de inconstitucionalidade (ADI n. 5.826, ADI n. 5.829, e ADI n. 6.154)³⁴, em que se ventila a precarização do trabalho, visto a ausência de proteção suficiente por acarretar a imprevisibilidade quanto à percepção da remuneração, instrumentaliza a força de trabalho, o que gera risco à saúde, impossibilita a organização coletiva, e transfere parte do risco do empreendimento para o empregado, vindo, assim, a mitigar a eficácia tutelar do art. 7º da CF/1988³⁵.

Em face da descontinuidade do trabalho intermitente e da possibilidade de o trabalhador prestar serviços para outros empregadores, o trabalhador intermitente não deve ser integrado no cômputo para

³⁰ “[...] O tipo contratual, aliás, é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual há quem o identifique na Inglaterra como *zero-hour contract* (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como *lavoro a chiamata* (trabalho mediante chamadas)” (MARTINEZ, 2024, p. 213).

³¹ “O argumento mais utilizado para justificar a adoção do contrato para a prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como biscateiros ou *freelancers*. Partiu-se do inocente pressuposto de que, uma vez reconhecida a ora analisada figura contratual, as pessoas que viviam de ‘bicos’ poderiam, enfim, ter CTPS anotada, férias, décimo terceiro salário, FGTS e recolhimento de contribuições previdenciárias. Na lógica da análise econômica do direito, os tomadores de serviço, porém, não aderirão massivamente a essa novidade contratual, porque, obviamente, o custo de tornar formal quem nunca precisou ser formal será bem superior àquele de mantê-los como se encontram, à margem da proteção trabalhista e previdenciária. Será que alguém imagina uma empresa saindo dos seus cuidados para formalizar o contrato de emprego de um trabalhador que lhe atende nos momentos apenas episódicos?” (MARTINEZ, 2024, p. 213).

³² “Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, **ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes**” (BRASIL, 2002) (grifo nosso).

³³ Cf. MIRAGEM, Bruno. **Teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 439.

³⁴ Até a presente data apenas o Ministro Edson Fachin (Relator) e a Ministra Rosa Weber proferiram seus votos.

³⁵ “Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária” (LEITE, 2024, p. 222). “Na prática, a medida pode gerar a transferência ao empregado, que é a parte mais vulnerável da relação jurídica, dos riscos da atividade econômica e do empreendimento desenvolvido, que por natureza devem ser do empregador, por ser o titular dos meios de produção (art. 2º da CLT)” (GARCIA, 2024, p. 125).

o atendimento das cotas destinadas a trabalhadores PCDs. Sobreleva o grande risco de desvirtuamento da lei de cotas: o empregador, para dar a aparência de atendimento à lei de cotas, destinaria a todos os trabalhadores PCDs as vagas de trabalho intermitente, os quais ficariam sujeitos ao puro arbítrio do empregador quanto à necessidade da demanda, acarretando um tratamento discriminatório ao remetê-los aos cargos de maior precarização; além disso, como o trabalhador intermitente provavelmente estará vinculado a outros contratos de trabalho, o mesmo trabalhador PCD seria computado para fins de cota perante mais de um empregador. Por fim, essa modalidade contratual impede a real inclusão do trabalhador PCD, posto a ausência de habitualidade quanto ao labor.

A Coordigualdade/MPT se manifestou, também, quanto a essa temática, emitindo orientação em relação à incompatibilidade da inclusão de trabalhadores PCDs, vinculados através da modalidade de contrato intermitente, para fins de atendimento das cotas prescritas no art. 93 da Lei n. 8.213/1991. *In verbis*:

ORIENTAÇÃO N. 16. 'Incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com a finalidade de inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas na reserva legal (artigo 93 da Lei 8.213/91)'. **O contrato de trabalho intermitente não promove efetiva inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada, considerando que a ausência de habitualidade pode reforçar a discriminação e estimular a inserção precária desse grupo vulnerável. Portanto, não devem ser consideradas para cumprimento da cota legal as contratações de pessoas com deficiência ou reabilitadas mediante contrato intermitente.** Considera-se, outrossim, na base de cálculo da cota legal, todos os cargos da empresa, independentemente da modalidade de contratação, na forma expressamente prevista no artigo 93 da Lei n. 8.213/91. Inteligência do disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (arts. 3º, letra 'c', e 27), Lei n. 13.146/2015, Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (arts. 34, §§ 2º e 3º, e 37), Constituição Federal de 1988 (arts. 1º, II, III e IV; 3º, IV; 7º XXXI) e art. 93 da Lei 8.213/91. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, [ca. 2023]) (grifos nossos).

Destaca-se que há previsão na Instrução Normativa n. 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, em seu art. 86, § 4º, que determina o não cômputo, para fins de base de cálculo da reserva legal de cargos para PCD, aos empregados em contratos de trabalho intermitente. *In verbis*:

Art. 86. [...]

[...]

§ 4º **Não serão computados para preenchimento da reserva legal de cargos, mesmo que com a condição de pessoa com deficiência ou reabilitado** pelo Instituto Nacional do Seguro Social:

I - os aprendizes;

II - os aposentados por invalidez;

III - os empregados com contratos de trabalho intermitente. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2021).

Por fim, pode-se apresentar a seguinte tabela, que compõe uma visão geral da estruturação da base de cálculo para determinar as cotas de vagas de emprego para trabalhadores PCDs:

Tabela 1 - Base de cálculo das cotas de trabalhadores PCDs

Dentro da BC	Fora da BC
Todos os trabalhadores da empresa	Aprendiz, independentemente se PCD
Trabalhador PCD	PCD de prestadora de serviços (terceirizada)
Os empregados com contratos de trabalho suspensos	Os empregados com contratos de trabalho suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez
	PCD em contrato de trabalho intermitente
	Estagiário, independentemente de ser PCD

Fonte: Elaborada pelo autor.

5 DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ação afirmativa das cotas sociais para trabalhadores PCDs se apresenta como importante instrumento para efetivar o princípio da igualdade material, bem como da não discriminação, de sorte a permitir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O não cumprimento da cota prescrita no art. 93 da Lei n. 8.213/1991 configura mácula ao direito difuso no que tange à fase pré-contratual, ensejando, além de tutelas inibitórias, a reparação por danos morais coletivos e a imposição da obrigação de fazer referente ao cumprimento da cota social de trabalhadores PCDs.

Algumas ilações ainda são possíveis: contabiliza-se o total de empregados da empresa e não por estabelecimento; a base de cálculo da cota abrange a totalidade dos empregados da empresa, não se fazendo qualquer restrição, condicionante ou atenuação; ao realizar o cálculo da cota para contratação de PCDs, se sobrevier número fracionado, deve-se arredondá-lo para o primeiro número inteiro seguinte; a dispensa de trabalhador PCD, salvo dispensa por justa causa ou força maior, só pode ocorrer após a contratação de outro trabalhador PCD; no caso de dispensa imotivada, se a empresa preservar o quantitativo da cota, fica dispensada de uma outra contratação, conforme jurisprudência do TST; as cláusulas prescritas em convenções e acordos coletivos que busquem suprimir, reduzir ou flexibilizar as regras referentes às cotas sociais destinadas aos trabalhadores PCDs se apresentam eivadas de nulidade por restringir direito absolutamente indisponível.

Pelo exposto no presente trabalho, encontram-se fora da base de cálculo das cotas de trabalhadores PCDs a figura do aprendiz, independentemente de ser PCD, a PCD terceirizada, os empregados com contratos de trabalho suspensos por motivo de aposentadoria por invalidez, os estagiários, independentemente de serem PCDs, e a PCD em contrato de trabalho intermitente (nos termos da Orientação n. 16 do MPT).

A título de proposta de *lege ferenda*, seria ideal a inserção de parágrafo, no art. 93 da Lei n. 8.213/1991, com redação semelhante ao § 3º, de modo a excluir da reserva de vagas a contratação direta de pessoa com deficiência por meio de contrato de trabalho intermitente.

REFERÊNCIAS

AUGUSTIN, Ingrid. Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva. *In*: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUL, 9., 2012, Caxias do Sul. **Artigo**. Caxias do Sul: ANPED SUL, 2012. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/1427/655>. Acesso em: 22 maio 2024.

ÁVILA, Humberto. **Teoria da igualdade tributária**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

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: 22 maio 2024.

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://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1992/decreto-591-6-julho-1992-449000-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Promulgação. **DOU**, Brasília, 7 jul. 1992a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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, 30 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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: 22 maio 2024.

BRASIL. Decreto n. 9.405, de 11 de junho de 2018. Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **DOU**, Brasília, 12 jun. 2018. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9405.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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: 22 maio 2024.

BRASIL. Decreto n. 11.785, de 20 de novembro de 2023. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas. **DOU**, Brasília, 21 nov. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm. Acesso em: 22 maio 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: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei n. 7.573, de 23 de dezembro de 1986. Dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo. **DOU**, Brasília, 30 dez. 1986. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17573.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 22 maio 2024.

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: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **DOU**, Brasília, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art98. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, 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: 22 maio 2024.

CARVALHO, Renata Corcini; NAUJORKS, Maria Inês. Representações sociais: dos modelos de deficiência a leitura de paradigmas educacionais. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, n. 27, 2006. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/educacaoespecial/article/view/4345>. Acesso em: 20 out. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Curso de direito ambiental**. 6. ed. São Paulo: RT, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Decent work. *In*: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 87. s., June 1999, Geneva. **Report of the director-general**. Geneva: International Labour Office, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 22 maio 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

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: 22 maio 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Norma Regulamentadora n. 17 - Ergonomia. **DOU**, Brasília, 6 jul. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Instrução Normativa n. 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. **DOU**, Brasília, 12 nov. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 22 maio 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade. **Orientações Coordigualdade**. Brasília: MPT, [ca. 2023]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordigualdade-1/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

MIRAGEM, Bruno. **Teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

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: 22 maio 2024.

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>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C111 - Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958. **Normlex/ILO**, Genebra, 2024. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Acesso em: 22 maio 2024.

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 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**: declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 1944. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/Constituicao_OIT.html. Acesso em: 24 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Incluir**: o que é, como e por que fazer? Brasília: OIT/MPT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer>. Acesso em: 24 maio 2024.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017: artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo: RT, 2018.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Renovar, 2004.

WERNECK, Claudia. **Manual sobre desenvolvimento inclusivo**. Rio de Janeiro: WVA, 2005.



Doutrina Internacional

PLATAFORMAS DIGITAIS, QUALIFICAÇÃO DO CONTRATO E SUBSTITUIÇÃO DE ESTAFETAS: a “bala de prata”?

DIGITAL PLATFORMS, CONTRACT QUALIFICATION AND SUBSTITUTION CLAUSES: the “silver bullet”?

AMADO, João Leal*

MOREIRA, Teresa Coelho**

Resumo: O presente artigo centra-se na qualificação do vínculo contratual estabelecido entre as plataformas digitais e os seus estafetas, analisando diversas decisões judiciais europeias recentes que trataram desta questão, com particular enfoque para o relevo a conceder à faculdade de o estafeta se fazer substituir por outrem na execução de tarefas. Neste texto refletimos, também, sobre a importância das “cláusulas de substituição” no nosso ordenamento, sobretudo tendo em conta o disposto no novo art. 12.º-A do Código do Trabalho.

Abstract: This article focuses on the qualification of the contractual link established between digital platforms and their couriers, analyzing several recent European court decisions that dealt with this issue, with particular focus on the importance to be given to the ability of the courier to be replaced by others in carrying out tasks. In this text we also reflect on the importance of “substitution clauses” in our legal system, especially taking into account the provisions of the new art. 12.º-A of the Labour Code.

*Doutor em Direito. Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e membro do Instituto Jurídico da FDUC.

Doutora em Direito. Professora Associada com Agregação da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov - Centro de Investigação em Justiça e Governação, e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Coordenadora científica do **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021. ORCID n. 0000-0003-1638-2800. Contato: tmoreira@direito.uminho.pt.

1 INTRODUÇÃO

Conforme aponta a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, a economia das plataformas, surgida já na década de 90 do século passado, é uma das manifestações mais significativas das mudanças introduzidas pela digitalização do mundo do trabalho, criando-se novas oportunidades de emprego e de rendimento, que podem oferecer grande flexibilidade e relativa facilidade de acesso aos trabalhadores. Também os consumidores se beneficiaram do facto de poderem aceder a bens e serviços mais baratos e mais adaptados, nomeadamente em zonas carenciadas de bens e serviços suficientes. Esta economia tem crescido rapidamente em dimensão e importância, impulsionada em grande parte pelos avanços tecnológicos, como o acesso a *smartphones*, à internet de alta velocidade, à computação em nuvem e à crescente capacidade de extrair, explorar e rastrear dados.

Simultaneamente, assiste-se a uma transformação radical da forma como o trabalho é organizado e realizado, colocando novos desafios para garantir que os trabalhadores das plataformas tenham acesso a um trabalho digno. Na verdade, o trabalho nas plataformas digitais e, mais globalmente, o trabalho na era digital apresentam inúmeros desafios às formas tradicionais de proteção dos trabalhadores, que incluem os de proporcionar a aprendizagem e formação ao longo da vida, preparar os trabalhadores para participarem na economia digital, assegurar que os trabalhadores tenham voz influente na formação das decisões na fase inicial da tecnologia e sistemas de trabalho, e proporcionar transição e rendimentos adequados, assim como equitativas políticas de apoio.

Esse tipo de trabalho tem nos algoritmos uma característica essencial, pois estes desempenham um papel crucial no processamento e rastreio de grandes quantidades de dados, o que é fundamental para as plataformas, as quais dependem de uma correlação eficiente entre a oferta e a procura. Os algoritmos podem identificar picos de procura e orientar os fornecedores quanto ao momento e local ideais para oferecerem os seus serviços, reduzindo os custos de transação ao limitarem ao mínimo os recursos não utilizados. Permitem, ainda, que as plataformas ajustem os preços em tempo real, através da fixação dinâmica de preços. Além disso, os algoritmos facilitam a identificação do comportamento dos consumidores e a definição do perfil dos utilizadores, com o objetivo de oferecer soluções personalizadas aos clientes.

¹ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas**. Ginebra: OIT, 2024, p. 9. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>.

O crescimento das plataformas tem sido muito grande, passando de 193 em 2010 para 1.070 em 2023², existindo hoje uma *app* para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas digitais. Na verdade, em teoria, qualquer atividade pode ser **plataformizada**³.

No trabalho nas plataformas digitais podemos falar de *crowdwork*, o qual pode ser quer o *crowdwork online*, quer o *crowdwork offline*, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser **oferecidas** de forma global, e outras há que exigem uma execução local. Nas primeiras, qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, pode realizá-las; nas segundas, isso já não é possível. Esta noção é importante porque a “presunção de laboralidade” que iremos abordar aplica-se a qualquer tipo destas plataformas, ainda que alguns indícios estejam mais presentes numas do que noutras.

A maior parte do trabalho nas plataformas digitais centra-se neste último tipo de *crowdwork offline*, ocupando cerca de 92% da totalidade do mesmo⁴.

2 CROWDWORK OFFLINE: qualificação do contrato dos estafetas e cláusulas de substituição

Questão que assume grande importância é a da qualificação das relações existentes entre quem presta a atividade nas plataformas digitais e o respetivo beneficiário, com inúmeros casos já julgados um pouco por todo o mundo. Na Europa, ao menos relativamente aos dois tipos de plataformas que foram objeto da maioria dos julgados (e que são as plataformas de transporte e de entrega), as decisões mais recentes e/ou

²*Op. cit.*, p. 16.

³A maioria das pessoas que trabalham em plataformas que ligam as empresas e os clientes aos trabalhadores está no setor das entregas e de transportes de passageiros. É o caso de 17 países da Europa, onde 3% das pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos passaram ao menos uma hora a trabalhar numa plataforma digital nos últimos 12 meses, 33,3% estão empregadas em plataformas do setor dos serviços de entrega, e 13,3% estão em plataformas de serviços de transporte de passageiros. O mesmo acontece nos Estados Unidos, onde 62% das pessoas que auferiram rendimentos provenientes de plataformas de trabalho ou de capital trabalham em transporte, e também na China, na Índia e no Quênia, onde 82% dos trabalhadores de plataformas trabalham em plataformas de transporte de passageiros. Todos estes dados podem ser compulsados na obra citada, p. 21-22.

⁴COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Spotlight on digital platform workers in the EU**. Brussels: European Union, Apr. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

dos tribunais de última instância tendem a classificar como trabalhadores quem realiza atividades para as plataformas.

Ora, no âmbito destas várias ações judiciais consideramos interessante comparar o decidido pelo *Supreme Court* do Reino Unido, numa decisão de 21 de novembro de 2023 - caso *Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v. Central Arbitration Committee and another (Respondents)* -, em que o tribunal considerou que os estafetas da plataforma **Deliveroo** não deveriam ser considerados *workers*⁵, com a decisão do Supremo Tribunal dos Países Baixos, de 24 de março de 2023, que considerou que os estafetas da **Deliveroo** deveriam ser considerados trabalhadores⁶, assim como com a decisão do *Cour de Travail* de Bruxelas, de 21 de dezembro de 2023, que também considerou os estafetas da **Deliveroo** como trabalhadores.

A comparação destes casos parece-nos muito interessante, porque se trata de situações com bastantes semelhanças (todas, curiosamente, envolvendo a **Deliveroo**) e com decisões totalmente diferentes. Cremos que nas duas últimas os tribunais andaram bem e, sobretudo, a decisão do *Cour de Travail* de Bruxelas conseguiu **desmontar** grande parte dos argumentos invocados pela plataforma **Deliveroo** para defender que não se trataria de trabalhadores subordinados, mas sim independentes. Vejamos.

No caso do Reino Unido, tratou-se de uma decisão tomada na sequência de um recurso interposto pelo sindicato *Independent Workers Union of Great Britain (IWGB)* contra a decisão do *Central Arbitration Committee (CAC)*, de 2017, segundo a qual a **Deliveroo** não era obrigada a reconhecer o IWGB como representante dos trabalhadores da mesma, dado que os estafetas da **Deliveroo** não seriam trabalhadores, pois não tinham uma obrigação contratual de efetuar o trabalho pessoalmente, porque, em certos casos, podiam ser substituídos por outras pessoas e tinham a possibilidade de trabalhar para empresas concorrentes.

⁵Conforme escreve Alan Bogg (2023), “the Supreme Court unanimously held that Deliveroo Riders are not in an ‘employment relationship’ for the purposes of basic trade union rights under Article 11 of the European Convention on Human Rights (ECHR). Following contractual changes implemented by Deliveroo shortly before an application for statutory union recognition by the IWGB in 2016, the Central Arbitration Committee (CAC) found that Riders were able to designate substitutes to undertake delivery work under an unfettered substitution clause. This finding negated their worker status. The only basis for challenging this on appeal was to argue that Article 11 provided for a broader approach to personal scope, so that ‘employment relationship’ was wider than ‘worker’ under domestic law. After years of appeals, last week the Supreme Court agreed with the lower courts that a wide substitution clause is also fatal to an ‘employment relationship’”.

⁶Mais recentemente, a 24 de novembro de 2023, seguindo esta linha de raciocínio, decidiu que teriam direito à aplicabilidade das convenções coletivas e pensões.

O *Supreme Court* concordou com esta posição, considerando que não existia uma relação de trabalho, seguindo a decisão do CAC segundo a qual o principal argumento para não considerar os estafetas como *workers* consistia no direito de nomear um substituto, estabelecido no acordo entre os estafetas e a **Deliveroo**⁷. O *Supreme Court* considerou que o poder de substituição era um poder amplo e praticamente ilimitado. Não estava limitado apenas a outros estafetas da **Deliveroo**, e a única restrição era que o substituto não podia ser alguém a quem a **Deliveroo** tivesse anteriormente rescindido o seu acordo de fornecimento por incumprimento grave ou material do contrato ou que, enquanto atuasse como substituto, tivesse rescindido qualquer acordo se tivesse sido diretamente nomeado. Também não havia qualquer controlo da utilização de um substituto ou qualquer sanção em caso de utilização de um substituto. O acordo era um acordo privado entre o estafeta e o substituto. O *Supreme Court* também analisou se o poder de substituição era utilizado na prática. Embora a utilização do substituto fosse rara, principalmente porque não havia necessidade de um estafeta contratar um substituto se não quisesse aceitar um trabalho, havia circunstâncias em que era utilizado. Entre elas, o facto de o estafeta utilizar um substituto com fins lucrativos. Neste caso, o *Supreme Court* considerou que um poder de substituição tão amplo era, à primeira vista, totalmente incompatível com a existência de uma obrigação de prestação pessoal de serviços, tendo decidido que não se tratava de *workers*⁸.

O *Supreme Court* considerou que este facto era, por si só, suficiente para determinar que não existia “relação de trabalho” (*employment relationship*, no original), ainda que não tenha deixado de invocar outros argumentos para reforçar este entendimento⁹. Ainda assim, a bondade

⁷Veja-se o § 69 da decisão: “Such a broad power of substitution is, on its face, totally inconsistent with the existence of an obligation to provide personal service which is essential to the existence of an employment relationship within article 11”.

⁸Veja-se o § 70 da decisão: “In the present case, we are satisfied that the CAC rigorously scrutinised the substance of the relationship between Deliveroo and the Riders. Its anxiety to do so was understandable in light of the introduction of the new contract shortly before the hearing in the CAC. Its detailed examination of how the new contract, and in particular the substitution provisions, operated in practice closely scrutinised whether the contractual provisions genuinely reflected the true relationship. Particularly significant, in this regard, were the following findings of the CAC. It found that there was no policing by Deliveroo of a Rider’s use of a substitute and Riders would not be criticised or sanctioned for using a substitute despite the purported freedom to do so. It found that, despite Deliveroo’s right of termination on one week’s notice for any reason, it did not terminate FPD contracts for a Rider’s failure to accept a certain percentage of orders or failure to make themselves sufficiently available. It found that Deliveroo did not object to the practice of substitution by a Rider for profit or to Riders working simultaneously for competitors of Deliveroo. In all the circumstances, the CAC was entitled to conclude that the contractual provisions genuinely reflected the true relationship”.

⁹Vejam-se os §§ 71 e 72 da decisão, em que o *Supreme Court* considerou: “(1) Riders do not have to carry out any deliveries at all. (2) Riders do not work within specific working hours. They operate if and when they choose. (3) Their place of work is not specified or agreed. They operate where they

da decisão afigura-se discutível¹⁰. E, sobretudo, a perspectiva adotada pelo CAC parece ter sido algo redutora, visto que, tendo considerado que a cláusula de substituição era válida e que conferia um amplo poder contratual para delegar trabalho a substitutos, dispensou-se de examinar quaisquer outras características do acordo realizado¹¹. E o CAC também parece ter aceitado a alegação da Deliveroo de que as novas cláusulas eram permitidas, mesmo que tivessem sido introduzidas para obter ganho de causa no processo judicial e impedir que os estafetas fossem classificados como trabalhadores¹², e mesmo que fossem raramente utilizadas¹³.

choose within the CKT zone. (4) Their activity is not of a particular duration, nor does it have a certain continuity. Riders start and stop when they choose. (5) They are not required to be available. (6) As regards tools, materials and machinery, all equipment is at the Riders' expense. Riders use their own cycles and mobile phones. (7) There is no periodic payment. Remuneration depends on whether Riders choose to make deliveries and how many they make. (8) Deliveries are not necessarily or typically their sole or principal source of income. Even where they are, a goodly proportion may earn from Deliveroo's direct competitors, potentially by undertaking the competitor's work in preference. (9) There is no payment in kind such as food, lodging and transport. (10) There is no entitlement to weekly rest and annual holidays. (11) There is no reimbursement for the cost of travel. (12) There is no protection from financial risk for Riders, whether in the form of insurance, guaranteed earnings or otherwise". E o tribunal concluiu: "Riders are thus free to reject offers of work, to make themselves unavailable and to undertake work for competitors. Once again, these features are fundamentally inconsistent with any notion of an employment relationship".

¹⁰Nesse sentido, Alan Bogg, *op. cit.*

¹¹Segundo se lê no § 33, "the CAC considered that 'the central and insuperable difficulty for the Union' was that it had found the substitution right to be genuine in the sense that Deliveroo had decided that under the new contract Riders should have a right to substitute themselves at will both before and after they had accepted a particular job and that had operated in practice. In light of its central finding on substitution, it could not be said that the Riders undertook to perform personally any work or services for another party for the purposes of section 296(1)(b) TULRCA. That was fatal to the Union's claim. A Rider would not be penalised by Deliveroo for not personally making the delivery herself or himself, provided the substitute complied with the contractual terms that applied to the Rider. The CAC noted that a high level of trust in the substitute was required in the Rider, because the substitute had to have the Rider's phone or password to download the Rider's App and because of the contractual obligations of the Rider in respect of the substitute. This limited the attractiveness of sub-contracting but did not make the substitution provisions a sham". E no § 34 o *Supreme Court* rematou: "In these circumstances, the CAC considered that it was unnecessary to dissect the other features of the contractual relationship between Deliveroo and its Riders; they were insufficient to compensate in the Union's favour in light of the substitution finding. It concluded that the Riders were not workers within the statutory definition of either section 296 TULRCA or section 230(3)(b) of the Employment Rights Act 1996".

¹²Estas cláusulas só foram introduzidas em 2017. Veja-se o § 23 da decisão do *Supreme Court*: "The CAC appears to have accepted Deliveroo's submission that the new terms were permissible even if they had been introduced by Deliveroo to defeat this claim and to prevent the Riders from being classified as workers". Cf., ainda, § 99 da primeira decisão sobre esta matéria, "even if [the company introduced the clause] in order to defeat this claim and in order to prevent the riders from being classified as 'workers', then that too was permissible".

¹³Como defende Antonio Aloisi (2019, p. 23-ss.), "Workers can without prior approval hire a courier to complete an order in their place. Nonetheless, the substitution clause seems hardly practicable, partly because of restrictions on the identity of the substitute. Riders must disclose their credentials and are responsible both for ensuring that 'substitute(s) have the requisite skills and training' and for paying them directly. This implies not only deep trust between the rider and the substitute but also a secondary labour market for replacement".

Na verdade, o Preâmbulo da Recomendação 198 da OIT, invocada pelo *Supreme Court*, refere que:

[...] o direito do trabalho procura, entre outras coisas, resolver o que pode ser uma posição negocial desigual entre as partes numa relação de trabalho; [...] (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014).

Para tal, as políticas relativas às relações de trabalho devem assegurar uma proteção eficaz dos “trabalhadores mais vulneráveis” - e no setor das plataformas digitais, sobretudo nas de entrega, trabalham maioritariamente trabalhadores que se enquadram nesta categoria¹⁴. Ora, atendendo a isto, não nos parece a melhor decisão tratar um único fator como determinante para a qualificação. Na verdade, e atendendo à Recomendação da OIT, parece-nos que existiam outros indícios que deveriam ter sido atendidos, tais como o nível típico de remuneração dos estafetas, a apresentação de termos padrão numa base de *take-it-or-leave-it*, a incapacidade dos estafetas para negociarem os seus próprios honorários de uma forma significativa etc. Por outro lado, parece-nos que defender que uma obrigação de prestar um serviço personalizado é “essencial” para o teste jurídico, ao abrigo da Recomendação da OIT, não corresponde ao espírito da mesma, já que esta, com efeito, salienta a potencial relevância do facto de o trabalho dever ser efetuado pessoalmente pelo trabalhador, mas este é apenas um de muitos indícios relevantes¹⁵.

Se formos analisar casos anteriores, numa decisão do *Supreme Court*, de 13 de junho de 2018, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v. Smith*, na qual existia uma cláusula de substituição semelhante, redigida de forma muito problemática¹⁶, o tribunal considerou que se estava perante um trabalhador, na medida em que existiam indícios claros no contrato

¹⁴**The second ETUI Internet and Platform Work Survey Country tables**, 2022, mostrou que mais de 70% dos trabalhadores de plataformas que faziam entregas ou transportavam pessoas não tinham um diploma universitário. Os trabalhadores migrantes estavam desproporcionadamente representados entre os trabalhadores deste tipo de plataformas, quando comparados com os que se dedicavam a outros tipos de atividade. Na verdade, os trabalhadores migrantes constituem a maioria dos trabalhadores de plataformas nos países europeus, encontrando-se vários, infelizmente, em situação irregular. E, exatamente por estarem nesta situação, têm receio de falar e reclamar os seus direitos. Conforme escrevem Andreina De Leo e Tommaso Grossi (2023, p. 4), “Migrant platform workers are vulnerable to double exploitation. First, as platform workers, they cannot enjoy the protections that employment law provides. Second, they can be subject to exploitation due to their migration and residence status, especially those who are undocumented”, acrescentando que “migrant workers represent a considerable share of the platforms’ workforce”.

¹⁵Segue-se de perto o defendido por Alan Bogg, *op. cit.*

¹⁶*Carefully choreographed*, segundo o § 16 da decisão.

celebrado entre as partes que apontavam nessa direção, nomeadamente o facto de se fazer referência a retribuição, infração disciplinar grave e despedimento, e também porque o perfil do substituto era limitado pelo contrato em causa, cerceando assim o direito de substituição.

Numa outra decisão, o *Employment Tribunal* de Londres, a 5 de janeiro de 2017, no caso *Ms. M Dewhurst v. Citysprint UK Ltd*, entendeu que se tratava mais uma vez de uma trabalhadora. O interesse deste caso é que grande parte da argumentação contra a natureza laboral da relação consistia na existência de uma cláusula de substituição da trabalhadora. Mas a existência da mesma foi “desconstruída” juridicamente pelo tribunal, que deu como assente que não existia verdadeira liberdade para a substituição, salientando ainda que a leitura do documento não era particularmente fácil para um não jurista¹⁷, e que a cláusula de substituição era quase “indecifrável”¹⁸.

Em sentido contrário, considerando que os estafetas da **Deliveroo** devem ser considerados trabalhadores, temos a decisão do Supremo Tribunal dos Países Baixos, de 24 de março de 2023, assim como a decisão do *Cour de Travail* de Bruxelas, de 21 de dezembro de 2023. No primeiro caso, o Supremo Tribunal sublinhou que todas as circunstâncias deveriam ser ponderadas na avaliação da existência de um contrato de trabalho. Embora os estafetas tivessem uma certa liberdade de trabalhar quando quisessem e de serem substituídos por outra pessoa, elementos típicos de um contrato de prestação de serviços, todas as outras circunstâncias levaram o tribunal a concluir que os estafetas eram, de facto, trabalhadores.

Já em 17 de junho de 2022, a advogada-geral De Bock tinha dado a sua opinião¹⁹, na qual descrevia o contexto desse tipo de trabalho baseado em plataformas e a questão da sua qualificação. A advogada-geral defendia a definição de uma nova regra para avaliar o elemento de “controlo” por parte do empregador. Na sua opinião, a questão principal deveria ser a de saber se o trabalho estaria “incorporado organizacionalmente” na empresa. Isto resume-se a avaliar se o trabalho efetuado pelos trabalhadores em questão faz parte das atividades principais da empresa. Em caso afirmativo, o trabalho está integrado na organização da empresa, e o critério do “controlo” estaria preenchido.

¹⁷“O documento, em geral, não é um documento de fácil compreensão para um não jurista e esta cláusula é quase indecifrável. Com todo o respeito, duvidamos muito que a Sra. Dewhurst a conhecesse e compreendesse”.

¹⁸Veja-se, sobre estes casos, entre outros, FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. *Employees, workers and the “sharing economy” changing practices and changing concepts in the United Kingdom*. **Oxford Legal Research Paper Series**, Oxford, n. 19, 2017, e PRASSL, Jeremias. *Pimlico plumbers, Uber drivers, cycle couriers, and court translators: who is a worker?* **Law Quarterly Review**, London, n.33, 2017.

¹⁹NETHERLANDS. *Judicial System. Judgments of the Judiciary*. The Hague, 2022. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:PHR:2022:578>.

Por outro lado, a advogada-geral considerou que a obrigação de realizar pessoalmente a atividade não é um elemento de “trabalho”, para efeitos do art. 7:610 do **Dutch Civil Code** (DCC)²⁰. Defendeu, ainda, que o facto de os estafetas poderem ser substituídos por alguém não impede que a relação com a **Deliveroo** seja considerada um contrato de trabalho. O mesmo se aplica à liberdade dos mesmos de trabalharem sempre que quisessem. Por último, a posição dos trabalhadores na base do mercado de trabalho é importante para determinar se têm direitos e obrigações verdadeiramente negociados ou se estes foram determinados unilateralmente pelo empregador.

O Supremo Tribunal, em março de 2023, decidiu que a liberdade de os estafetas decidirem se querem ou não trabalhar e a possibilidade de serem substituídos por alguém constituíam circunstâncias que apontavam para um contrato de prestação de serviços, embora não fossem incompatíveis com um contrato de trabalho. De acordo com o Supremo Tribunal, um fator importante é o conjunto de regras que se aplica quando alguém decide ir trabalhar, por quanto tempo e com que frequência. Embora o contrato dos estafetas com a **Deliveroo** incluísse a possibilidade de serem substituídos por outro estafeta, o Tribunal de Recurso analisou esta questão e considerou que tal só acontecia ocasionalmente, pelo que esta cláusula tinha pouco significado efetivo. Todas as outras circunstâncias, incluindo o pagamento de salários, a relação de autoridade e o trabalho durante um determinado período de tempo, indicavam a existência de um contrato de trabalho, segundo o Supremo Tribunal²¹. Isto significa que, à luz de todas as circunstâncias deste caso, o Tribunal de Recurso decidiu, cremos que de forma correta, que a relação jurídica dos estafetas da **Deliveroo** deveria ser considerada como um contrato de trabalho.

Pode-se ver, assim, que nessa decisão esclarece-se que a qualificação de uma relação como de trabalho dependente continua a exigir uma abordagem holística, na qual todos os factos e circunstâncias relevantes devem ser tidos em conta.

Por último, o *Cour de Travail* de Bruxelas decidiu, a 21 de dezembro de 2023, que os estafetas da **Deliveroo** deveriam ser considerados trabalhadores.

Nesta decisão, após o enquadramento sobre saber se a atividade da **Deliveroo** seria apenas uma atividade de intermediação ou

²⁰Para efeitos desse artigo, considera-se que existe uma relação de trabalho se estiverem reunidas as condições (i) trabalho, (ii) salário e (iii) autoridade (“trabalhar ao serviço de um empregador”).

²¹Esta parte é muito importante, porque adota um entendimento totalmente oposto ao do *Supreme Court* do Reino Unido.

também de transporte²², o tribunal analisou a qualificação do contrato numa decisão que, quanto a nós, tem aspetos bastante interessantes, até porque nesse ordenamento jurídico também existe, como no nosso, uma presunção da existência de contrato de trabalho, e inclusive, desde 1º de janeiro de 2023, uma presunção específica para o trabalho nas plataformas digitais²³.

Assim, o tribunal primeiro analisa se os critérios legais da presunção da existência de contrato de trabalho estão cumpridos e, depois, a tentativa por parte da **Deliveroo** de ilidir a presunção.

Relativamente à primeira parte, o tribunal considerou que a maioria dos critérios específicos estava preenchida e, por conseguinte, considerou que se presume, até prova em contrário, que a relação de trabalho é efetuada nos termos de um contrato de trabalho. Assim, entendeu provado que o estafeta não assume qualquer risco financeiro ou económico com a **Deliveroo**; o estafeta não tem qualquer responsabilidade ou poder de decisão sobre os recursos financeiros da **Deliveroo**; o estafeta

²²Veja-se o § 54: “En d’autres termes, **Deliveroo** ne se contente pas de fournir, via la plateforme, un service d’intermédiation mais offre un service global, dont le service de transport qui est l’élément principal, central et crucial, indispensable à son modèle. Dans cette analyse, la cour prend appui sur les enseignements tirés de la jurisprudence de la Cour de Justice de l’Union Européenne”.

²³Esta última presunção (que, note-se, não foi aplicada pelo tribunal no caso em apreço, decerto por razões de ordem temporal) foi criada pela lei de 3 de outubro de 2022 - *Deal pour l’emploi* -, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2023, estabelecendo uma *Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d’ordres*, com o seguinte teor: “Pour les plateformes numériques donneuses d’ordres, les relations de travail sont présumées jusqu’à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d’un contrat de travail, lorsque de l’analyse de la relation de travail, il apparaît qu’au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis: 1º l’exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d’activités; 2º l’exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base; 3º l’exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d’exécuter le travail; 4º l’exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d’un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d’un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause; 5º à l’exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l’exploitant de la plateforme peut exiger qu’un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l’égard du destinataire du service ou l’exécution du travail; 6º l’exploitant de la plateforme peut déterminer l’attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l’exécution de la prestation, à l’exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l’aide notamment de moyens électroniques; 7º l’exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d’organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d’absence, d’accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants; 8º l’exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d’effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme”.

não tem qualquer poder de decisão relativamente à política de compras da **Deliveroo**; não tem qualquer poder para fixar ou negociar o preço a pagar pelo consumidor, que é fixado pela **Deliveroo** através da aplicação; o estafeta não tem qualquer obrigação de resultado para com a **Deliveroo** relativamente ao trabalho acordado; o estafeta não tem, por regra, a possibilidade de contratar pessoas para efetuar o trabalho acordado, e o estafeta não aparece como uma empresa perante o público (veja-se o § 66).

Contudo, como bem salienta o tribunal, a presunção pode ser ilidida. A **Deliveroo** tentou fazê-lo, mas o tribunal refutou os vários argumentos apresentados, de uma forma que nos parece muito interessante. Assim, o tribunal considerou que para poder trabalhar para a **Deliveroo** o estafeta deve ter acesso à aplicação e, para ter acesso à mesma, deve aceitar uma das convenções-tipo elaboradas pela **Deliveroo**. Esta convenção é geralmente assinada em linha (através da plataforma **DocuSign36**). O estafeta não tem, assim, qualquer poder de negociação do conteúdo do acordo.

Por outro lado, a **Deliveroo** invocava a liberdade de organização do horário de trabalho do estafeta, que não é obrigado a ligar-se à aplicação a uma determinada hora nem a aceitar uma entrega. Os estafetas poderiam escolher se e quando trabalhavam. Esta liberdade seria incompatível com qualquer forma de trabalho por conta de outrem. Porém, o tribunal refutou este argumento, defendendo que, de acordo com a jurisprudência do *Cour de Cassation*, a liberdade do trabalhador de recusar o serviço proposto não exclui a existência de um contrato de trabalho. Por conseguinte, a liberdade de ligação não é, por si só, incompatível com uma relação de emprego assalariado.

A **Deliveroo** invocava a liberdade de organização do trabalho do estafeta, que não recebia instruções precisas sobre o modo de efetuar uma entrega, com exceção de instruções pontuais de natureza técnica ligadas a exigências comerciais ou operacionais ligadas ao setor de atividade, sublinhando a liberdade do estafeta de escolher o itinerário a seguir e o equipamento a utilizar, bem como o seu direito a ser substituído para efetuar o trabalho acordado. Mas, mais uma vez, o tribunal refutou, mobilizando vários argumentos e decidindo que, por um lado, a **Deliveroo** fixa o preço da entrega através do algoritmo, sem qualquer validação ou possibilidade de negociação por parte do estafeta. O facto de este continuar a poder recusar a entrega se considerar que o preço fixado pela **Deliveroo** não é satisfatório não altera esta constatação, uma vez que ele é levado a aceitar ou a recusar a entrega proposta sem poder avaliar a rentabilidade desta última.

Por outro lado, e este argumento parece-nos extremamente importante até para comparar com o invocado pelo *Supreme Court* do Reino Unido (pois a cláusula de substituição parece muito semelhante),

o tribunal decidiu que, mesmo quando o estafeta tem a possibilidade contratual de ser substituído para a execução do trabalho acordado, tal não significa que ele possa exercer livre e efetivamente o direito de substituição.

Com efeito, e por um lado, a possibilidade de substituição está sujeita a certas restrições impostas pela **Deliveroo** à escolha do substituto, e estas restrições estão redigidas de tal forma que permitem efetivamente à **Deliveroo** aplicar ao substituto todas as causas de exclusão aplicáveis ao transportador (ver art. 8.1 do contrato I, nos termos do qual o substituto não pode ser uma pessoa cujo contrato de prestação de serviços tenha sido anteriormente rescindido com a **Deliveroo** por incumprimento grave ou substancial, ou que, ao atuar como substituto, tenha adotado comportamentos que poderiam ter conduzido a essa rescisão se fosse parte direta do contrato). Por outro lado, o tribunal entendeu que, devido à forma como a *app* funciona, esta cláusula do acordo parece bastante teórica e/ou de aplicação problemática. Na prática, os estafetas só têm uma conta na aplicação, na qual se ligam através do seu *smartphone* (com os seus códigos de acesso), só podem ligar um estafeta através da sua conta e, uma vez ligados, só podem receber, aceitar e efetuar uma entrega de cada vez através da mesma, concluindo o tribunal que a sua substituição implica a ligação à aplicação através da sua conta, o que significa que o estafeta deve renunciar, quer ao seu *smartphone*, o que é pouco provável, quer ao seu acesso (os seus códigos de acesso) à aplicação, o que, na ausência de explicações claras e precisas por parte da **Deliveroo** sobre este ponto, parece implicar um problema de ocultação do verdadeiro trabalhador, que permanecerá desconhecido da **Deliveroo**, ou seja, uma situação que poderia ser seriamente questionada à luz de numerosas disposições legais, as quais, no entanto, ultrapassavam o concreto caso *sub judice* (ver todo o § 77).

Outro dos argumentos invocados pela **Deliveroo** foi o de negar qualquer possibilidade de exercer um controlo hierárquico sobre o estafeta, afirmando que a empresa não dá quaisquer instruções, com exceção das diretivas técnicas e operacionais para a boa execução do processo de entrega, e que não impõe quaisquer sanções ao estafeta, salientando que a utilização da geolocalização não constitui um meio de vigilância e/ou de controlo dos estafetas, mas que responde a exigências comerciais, financeiras e sanitárias. Mas, mais uma vez, o tribunal não lhe deu razão, considerando que a **Deliveroo** dispõe, via plataforma, do poder de controlar o estafeta, e que a utilização dos dados de geolocalização permite localizar, seguir a posição do estafeta e seguir o itinerário percorrido, o que não foi contestado, bem como recolher dados sobre a velocidade e calcular o número de quilómetros percorridos.

Como o tribunal decidiu, a **Deliveroo** reserva-se expressamente o direito de aplicar sanções ao transportador - a questão não é tanto saber se a **Deliveroo** aplica efetivamente sanções, mas se tem o direito de o fazer (§ 79). Na verdade, consta do acordo que a **Deliveroo** se reserva o direito de rescindir o contrato imediatamente - sem aviso prévio - em caso de “incumprimento grave” ou “violação substancial de qualquer obrigação que lhe incumba [ao estafeta]”. Assim, o tribunal entendeu que esse artigo do contrato indica que a **Deliveroo** pode sancionar em caso de “incumprimento grave” ou “incumprimento substancial de qualquer obrigação que lhe caiba”, podendo determinar unilateralmente o que se enquadra ou não nestes conceitos e a forma de os avaliar, e, por outro lado, o incumprimento da obrigação de ativar a geolocalização é expressamente incluído como motivo de rescisão imediata do contrato do estafeta.

O tribunal também entendeu que, em termos mais gerais, por força dos acordos estabelecidos e utilizando o algoritmo cujas funcionalidades são determinadas pela **Deliveroo**, verifica-se a integração do estafeta num ambiente de trabalho estreitamente controlado pela mesma: o estafeta adere a um serviço de transporte criado e inteiramente organizado pela **Deliveroo**, que só existe graças à plataforma, através do qual não constitui a sua própria clientela, não fixa livremente as suas tarifas nem as condições em que presta o seu serviço, as quais são regidas e controladas pela **Deliveroo**.

Tendo tudo isto em atenção, o tribunal conclui decidindo que há uma relação de trabalho entre a **Deliveroo** e os estafetas, e que estes devem estar abrangidos pelo regime de segurança social correspondente (§ 86).

3 A SITUAÇÃO EM PORTUGAL

Em Portugal, se pecamos pela falta de jurisprudência²⁴, redimimo-nos ao nível da legislação. Como é sabido, a Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) introduziu no Código do Trabalho (CT) uma nova disposição, o art. 12.º-A, consagrando uma “presunção de laboralidade” no âmbito das plataformas digitais²⁵. Vale dizer,

²⁴Como toda regra tem exceção, veja-se o caso, muito recente, do Juízo do Trabalho de Lisboa, de 1.º de fevereiro de 2024, o qual, aplicando pela primeira vez o art. 12.º-A do CT, considerou existir um contrato de trabalho entre um estafeta e a **Uber Eats** Portugal.

²⁵Sobre esta nova presunção de laboralidade, *vd.*, por todos, AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando? **A Revista - Supremo Tribunal de Justiça**, Lisboa, n. 3, p. 83-103, 2023, e MOREIRA, Teresa Coelho. Luzes e sombras: algumas questões sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. **Questões Laborais**, Coimbra, n. 63, p. 17-35, 2023.

verificados que sejam certos factos-base, enunciados nas alíneas do n.º 1 do preceito, a lei presume que se tratará, *in casu*, de um contrato de trabalho. De certos factos conhecidos, a lei tira, assim, a ilação de que aquela será, em princípio, uma relação de trabalho dependente. Ora, uma das características que concorre para que a presunção seja ativada reside, justamente, na circunstância de a plataforma digital restringir a autonomia do prestador de atividade quanto à organização dessa atividade, designadamente no que tange à possibilidade de utilização de subcontratados ou substitutos por banda do prestador (al. “d” do n.º 1 do art. 12.º-A). Vale dizer, se essa possibilidade de se fazer substituir por outrem não existir, ou, existindo, se só for admitida em moldes muito restritivos, tal constitui um dos factos-base da presunção legal; se, ao contrário, o prestador de atividade dispuser de ampla possibilidade de se fazer substituir na execução do serviço, tal não ajudará a presumir a existência, *in casu*, de um contrato de trabalho.

Em qualquer caso, o certo é que a nossa lei revela, à evidência, que este elemento, por si só, não é bastante nem decisivo, em ordem a qualificar a relação jurídica *sub judice*. Isto porque:

i) a impossibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir não basta para, por si só, fazer presumir a existência de um contrato de trabalho. Com efeito, para que tal existência se presuma é ainda necessário que se verifique, ao menos, uma outra das características enunciadas nas alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A²⁶, e

ii) a possibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir também não obsta, por sua vez, que a lei presuma a existência, naquele caso, de um contrato de trabalho, contanto que se verifiquem as características descritas em duas das alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A. Se isso acontecer, a lei presume que estaremos perante um contrato de trabalho, cabendo ao beneficiário da atividade o ónus de ilidir a presunção, mediante prova em contrário. Nessa tarefa probatória, o beneficiário da atividade poderá, decerto, invocar a seu favor o facto de o prestador de atividade se poder fazer substituir por outrem, mais ou menos livremente. Ainda assim, a palavra final caberá, sempre, ao julgador, que apreciará e ponderará, globalmente, se essa e outras eventuais circunstâncias do caso demonstram que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, ao poder de direção e ao poder disciplinar de quem o contrata, como se lê no n.º 4 da norma em apreço.

²⁶A presunção legal só opera se se verificarem “algumas” das características previstas nas alíneas do preceito, o que significa que não basta que se verifique apenas uma delas. Terão de ser, no mínimo, duas delas.

Este é o ponto que urge sublinhar. Resulta da nossa lei - resulta deste art. 12.º-A - que a possibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir não impede que, ainda assim, a lei presuma que existe, *in casu*, um contrato de trabalho - para tanto bastando que se verifiquem algumas das outras características enunciadas nas alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A. Se assim for, com base nesses outros factos conhecidos, a lei tira a correspondente ilação, firmando a natureza subordinada da relação contratual em causa.

Pelo exposto, não existe, nesta complexa matéria da qualificação contratual, qualquer “bala de prata”. **É metodologicamente errado assumir que, perante uma relação contratual em que é dada ao prestador de atividade a possibilidade de se fazer substituir, a solução estaria encontrada, como que num passe de mágica, na medida em que o contrato de trabalho seria totalmente incompatível com essa possibilidade de substituição.** Este raciocínio não é correto e pode conduzir o intérprete a conclusões precipitadas e, em última análise, erradas. E o disposto no novo art. 12.º-A demonstra, justamente, que aquele raciocínio não é rigoroso, vale dizer, que é necessário mais, quiçá bem mais, para chegarmos a uma correta qualificação da relação contratual em causa.

Ao colocar a impossibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir por outrem como um - apenas um - dos vários factos-base da “presunção de laboralidade”, a nossa lei andou bem, visto que a presença desse dado, sendo relevante, não basta para ativar a presunção de existência de contrato de trabalho, assim como a ausência desse dado não constitui óbice a que, ainda assim, a lei possa presumir a existência de contrato de trabalho, naquele caso (se se verificarem outras duas características enunciadas nas alíneas do n.º 1). Tudo depende de uma cuidada análise de todos os elementos relevantes, cuja judiciosa ponderação é necessária para que, no final, o tribunal formule um juízo global, em perspetiva holística, sobre a existência ou não de subordinação jurídica no caso, isto é, se há ou não trabalho dependente, vale dizer, prestação de atividade à plataforma digital, no âmbito de organização e sob a autoridade desta, nos moldes definidos no art. 11.º do CT.

Em suma, a inserção de uma qualquer “cláusula de substituição” no contrato, atribuindo ao prestador a faculdade de se fazer substituir na realização do serviço, não é, decerto, juridicamente despicienda. Longe disso. Mas também não resolve o problema. Se as plataformas digitais pensarem que, com esta cláusula, encontraram a “bala de prata” que permitirá evitar a qualificação do contrato como sendo um contrato de trabalho²⁷, cremos que cometerão um erro. E cremos que o nosso art.

²⁷Uma espécie de bala mágica, que seria a melhor forma, quiçá a única forma, de matar o lobisomem representado, no pesadelo das plataformas, pelo contrato de trabalho...

12.º-A comprova isso mesmo - o que, convenhamos, deve ser levado a crédito desta nova, intrincada e polémica norma.

Isto sem esquecer que, como é óbvio, as “cláusulas de substituição” não são todas iguais. É preciso atentar ao seu concreto conteúdo e ao seu real alcance prático. Assim, a cláusula confere mesmo um direito ao prestador de atividade, no sentido de se fazer substituir por outrem? Ou confere-lhe, apenas, um direito de sugerir ou propor a substituição, que carece de ser aceito pelo beneficiário da atividade? Tratando-se de uma cláusula que confere um genuíno direito de substituição, pode tal direito ser exercido a qualquer momento e por qualquer razão? Ou apenas o pode ser em casos em que o prestador da atividade esteja impedido de a realizar (em virtude de doença, p. ex.), e não já se e quando o prestador não esteja com vontade de a realizar? Quem pode ser escolhido, pelo prestador, como substituto? A escolha é livre? Há restrições estabelecidas pelo beneficiário da atividade? Serão estas razoáveis ou, na prática, acabam por fazer com que a substituição seja uma possibilidade remota, quase académica?

Tudo isto - e não apenas isto - terá de ser cuidadosamente analisado e sopesado pelo tribunal.

4 CONCLUSÃO

Em jeito de conclusão, dir-se-ia que a pessoalidade do contrato de trabalho, isto é, a circunstância de a obrigação do trabalhador ser pessoal, infungível, quiçá *intuitu personae*, não autoriza que, perante um contrato em que se preveja a faculdade de o prestador de serviços se fazer substituir por outrem no cumprimento desta ou daquela prestação se conclua, quase que inevitavelmente, pela natureza não laboral e não subordinada de tal relação.

Pela nossa parte, afirmamos, sem hesitar, que num contrato duradouro, como é o contrato de trabalho, o facto de o trabalhador se fazer substituir por outrem no cumprimento de certas prestações não descaracteriza o vínculo jurídico-laboral. Atente-se, a este propósito, às sábias palavras de Júlio Gomes, o qual observa que mesmo a doutrina dominante não levanta dificuldades à possibilidade de o credor consentir que o devedor se faça substituir por outrem, acrescentando:

Esta circunstância deve alertar-nos para a possibilidade de se atribuir uma importância excessiva, no sentido de ‘descaracterizar’ o contrato de trabalho, à existência num contrato de uma cláusula pela qual o trabalhador se possa fazer substituir excepcionalmente por outrem

na execução da prestação. Parece, por vezes, considerar-se que tal cláusula seria incompatível com a existência de um contrato de trabalho. No entanto, a conclusão parece-nos exagerada: em primeiro lugar, a referida cláusula pode não passar de uma 'cláusula de estilo' que não corresponde à realidade da execução do contrato. Mas, e sobretudo, porque se existir um contrato de trabalho, por exemplo de um professor, contrato cuja qualificação jurídica pode nem sequer ser controvertida, e se o referido professor solicitar e obter a autorização do empregador para ser substituído por um colega seu, com idênticas qualificações - colega que não mantém qualquer relação contratual com aquele empregador - em certas datas em que terá de faltar, a ninguém ocorrerá a ideia de que, só por isso, o contrato de trabalho deixará de o ser. (GOMES, 2007, p. 90-91).

Palavras sábias, que subscrevemos. E não se pense que essa é uma posição isolada. Ao contrário, cremos que ela corresponde, hoje, ao entendimento doutrinal maioritário, entre nós e lá fora. Veja-se, por exemplo, o que escreve, a este respeito, Mauricio Godinho Delgado, uma das principais referências do direito do trabalho brasileiro, em comentário sobre a pessoalidade ou infungibilidade típica da relação de trabalho:

Há situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original. (DELGADO, 2018, p. 339).²⁸

Vale isto por dizer que **não há qualquer incompatibilidade ontológica entre o contrato de trabalho e a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir por outrem, quando essa substituição é consentida pela entidade empregadora**. Diferentemente, essa incompatibilidade ontológica já existirá se o suposto trabalhador se puder fazer

²⁸É ponto pacífico na doutrina brasileira - neste sentido, *vd.*, por exemplo, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o qual observa que "a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego" (GARCIA, 2016, p. 157), e Augusto César Leite de Carvalho, que escreve: "Insta lembrar que a aquiescência do empregador pode permitir a substituição do empregado, sem desfiguração ou necessário desfazimento do liame de emprego" (CARVALHO, 2018, p. 129).

substituir por outrem sem a vontade da contraparte, pois isso sim já não é compatível com o elemento de pessoalidade, característico de um contrato de trabalho. Como escrevemos alhures,

Sem o consentimento do empregador, o trabalhador não se pode fazer substituir por outrem na execução do contrato, pelo que a **infungibilidade** da prestação laboral me parece inegável. Refiro-me, é claro, à infungibilidade em sentido jurídico, não em sentido económico (aliás, a debilidade negocial da maioria dos trabalhadores resulta, em boa medida, da circunstância de, para o empregador, eles serem facilmente substituíveis por outros). (AMADO, 2022, p. 65).

Em sentido próximo, conclui Vólia Bomfim Cassar:

A pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos. **Isto significa que o obreiro pode ser trocado por outro empregado, por escolha do empregador ou com o consentimento deste, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém da sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão.** (CASSAR, 2017, p. 250) (grifo nosso).²⁹

Com a supramencionada “cláusula de substituição” pode apenas visar-se, a nosso ver, criar mais uma “cortina de fumo” ou uma “barreira de ocultação terminológica” em torno da relação jurídica subjacente. A referida incompatibilidade ontológica traduz-se, pois, numa conceção que, nem por ser partilhada por alguma jurisprudência³⁰, merece acolhimento. Urge que seja repensada e revista, sob pena de deixar o

²⁹Registe-se, por último, a lição de Jorge Souto Maior: “Destaque-se que a pessoalidade é muito mais um atributo obrigacional, imposto ao trabalhador por interesse do empregador, do que um elemento caracterizador da relação de emprego. **Isto quer dizer que se o empregador assume a possibilidade de que o serviço seja executado por outra pessoa, como ocorre, normalmente, no trabalho em domicílio, não se desnatura a relação de emprego**” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 49) (grifo nosso). E o que vale para o trabalho no domicílio valerá também, *mutatis mutandis*, para as plataformas digitais.

³⁰Relembre-se a supramencionada decisão do *Supreme Court* britânico, segundo a qual uma ampla faculdade de o prestador se fazer substituir por outrem “is, on its face, totally inconsistent with the existence of an obligation to provide personal service which is essential to the existence of an employment relationship”.

tribunal refém de uma cláusula contratual que, num passe de mágica, descaracterizaria qualquer contrato de trabalho. Com efeito, assim sendo bastaria celebrar o contrato, intitulá-lo “contrato de prestação de serviço” (ou atribuir-lhe qualquer outro *nomen juris* com ressonância não laboral, mas civil ou mercantil) e incluir neste uma “cláusula de substituição” para o imunizar de um eventual escrutínio por banda dos tribunais - uma espécie de **escudo visível** contra qualquer operação de requalificação judicial do vínculo...

Não pode ser assim. No máximo, a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir será um - **apenas um, apenas mais um** - indício a levar em conta pelo tribunal no seu juízo qualificativo³¹. Mas sem, por si só, resolver o problema. Longe disso. Para resolver o problema, haverá, sempre, que atender aos outros indícios relevantes no caso - nas palavras do *Supreme Court*, que, estas sim, parecem-nos certas, “the correct approach requires the application of a multifactorial test, focusing on the practicalities of the relationship and how it operates in reality” (§ 61, 4) - e depois formular um juízo global, obedecendo, claro, às regras legais em matéria de distribuição do ónus da prova.

No § 51 da sua decisão, o *Supreme Court* afirma, citando Elias J, o presidente do *Employment Appeal Tribunal*, num caso anterior (*Consistent Group Ltd v. Kalwak*), de 2007:

The concern to which tribunals must be alive is that armies of lawyers will simply place substitution clauses, or clauses denying any obligation to accept or provide work, in employment contracts, as a matter of form, even where such terms do not begin to reflect the real relationship.

E Elias J acrescentava:

In other words, if the reality of the situation is that no one seriously expects that a worker will seek to provide a substitute, or refuse the work offered, the fact that the contract expressly provides for these unrealistic possibilities will not alter the true nature of the relationship. But if these clauses genuinely reflect what

³¹Ainda que, como bem observa Joaquim de Sousa Ribeiro, quanto à possibilidade de substituição enquanto elemento indiciário, se imponha “diferenciar os casos em que o substituto é, também ele, um trabalhador integrado na organização produtiva, escolhido, de igual modo, pela entidade patronal (casos de troca de turno, por exemplo), daqueles outros em que ele é um estranho a essa organização”, sendo, “evidentemente, mais forte o valor indiciário desta última situação, no sentido de excluir uma relação de trabalho subordinado” (RIBEIRO, 2007, p. 365).

might realistically be expected to occur, the fact that the rights conferred have not in fact been exercised will not render the right meaningless.

À guisa de conclusão, rematava: “Tribunals should take a sensible and robust view of these matters in order to prevent form undermining substance...”. Acompanhamos Elias J!

REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio. “A worker is a worker is a worker”: collective bargaining and platform work, the case of Deliveroo couriers. **International Labor Rights Case Law**, Leiden, v. 5, n. 1, p. 23-40, 2019.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando? **A Revista - Supremo Tribunal de Justiça**, Lisboa, n. 3, p. 83-103, 2023.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2022.

BOGG, Alan. Taken for a ride, again: Deliveroo riders in the Supreme Court. **Oxford Human Rights Hub**, Oxford, 5 Dec. 2023. Disponível em: <https://ohrh.law.ox.ac.uk/taken-for-a-ride-again-deliveroo-riders-in-the-supreme-court/>.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Spotlight on digital platform workers in the EU**. Brussels: European Union, Apr. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

DE LEO, Andreina; GROSSI, Tommaso. Regulating platform work: how will this impact migrant workers. **European Policy Centre**, Brussels, 22 May 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. Employees, workers and the “sharing economy” changing practices and changing concepts in the United Kingdom. **Oxford Legal Research Paper Series**, Oxford, n. 19, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GOMES, Júlio. **Direito do trabalho**. V. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

MOREIRA, Teresa Coelho. Luzes e sombras: algumas questões sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. **Questões Laborais**, Coimbra, n. 63, p. 17-35, 2023.

NETHERLANDS. Judicial System. **Judgments of the Judiciary**, The Hague, 2022. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:PHR:2022:578>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas**. Ginebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **R198**: Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. Ginebra: OIT, 3 feb. 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacoes>.

PRASSL, Jeremias. Pimlico plumbers, Uber drivers, cycle couriers, and court translators: who is a worker? **Law Quarterly Review**, London, n. 33, 2017.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa. As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho. *In*: RIBEIRO, Joaquim de Sousa. **Direito dos contratos**: estudos. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. V. II. São Paulo: LTr, 2008.



Trabalhos do Meio Científico

O PROBLEMA DA QUALIDADE DAS PERÍCIAS PSICOLÓGICAS FEITAS PELOS MÉDICOS NA VISÃO DOS JUÍZES DO TRABALHO

THE PROBLEM OF THE QUALITY OF PSYCHOLOGICAL EXPERTISE REPORTS CARRIED OUT BY DOCTORS IN THE VIEW OF LABOR JUDGES

AMBROSIO, Graziella*

Resumo: O artigo versa sobre pesquisa realizada acerca da perícia psicológica para o reconhecimento do nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho, na Justiça do Trabalho. Foram ouvidos seis juizes com experiência na área de saúde mental e trabalho, que relataram suas experiências com os laudos confeccionados por peritos médicos. Os juizes disseram que os laudos periciais feitos pelos peritos médicos são, em sua maioria, inconclusivos quanto ao nexos de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Segundo os magistrados, os laudos são massificados, com fundamentação padronizada, genéricos, lacônicos e deficientes quanto à análise da patologia mental e sua relação com as condições de trabalho.

Palavras-chave: Perícia. Perícia psicológica. Nexos causal. Transtorno mental. Depressão.

Abstract: The article deals with research carried out on psychological expertise to recognize the causal link between mental disorders and work in the Labor Court. Six judges with experience in the area of mental health and work were interviewed, and described their experiences with the reports prepared by medical experts. The judges said that the expert reports made by medical experts are, for the most part, inconclusive

*Doutora em Psicologia do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC São Paulo). Advogada e psicóloga.

regarding the causal link between mental illness and work. According to the judges, the reports are massified, with standardized grounds, generic, laconic and deficient in the analysis of mental pathology and its relationship with working conditions.

Keywords: Expertise. Psychological expertise. Causal link. Mental disorder. Depression.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre pesquisa realizada acerca da perícia psicológica para o reconhecimento do nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho, na Justiça do Trabalho. Essa pesquisa foi devidamente autorizada pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP). No presente recorte, apresentaremos as impressões que os juízes do trabalho tiveram acerca das perícias realizadas por médicos.

A pesquisa completa envolveu a entrevista de peritos médicos, peritos psicólogos e juízes do trabalho envolvidos com a perícia psicológica para o reconhecimento do nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho.

No entanto, no presente artigo, em virtude da limitação de páginas, e para delimitarmos uma temática específica, apresentaremos apenas as impressões dos juízes acerca das perícias realizadas por médicos nesse tocante.

Foram ouvidos seis juízes do trabalho envolvidos com a temática da saúde mental e trabalho. Desse total, quatro magistrados foram indicados pela Secretaria-Geral da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) como sendo juízes mais diretamente interessados no estudo do adoecimento mental dos trabalhadores. Os outros dois juízes entrevistados estão vinculados ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e foram selecionados porque eram conhecidos como profissionais ligados ao tema da saúde mental e trabalho.

A coleta de dados teve como base entrevistas individuais semiestruturadas. Cada entrevista teve a duração média de uma hora, sendo realizada presencialmente. **Os nomes dos juízes foram alterados para preservar o anonimato.** Todos eles assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Para o tratamento dos dados, adotou-se uma abordagem qualitativa (MINAYO, 2009), visando descrever e analisar o fenômeno da perícia psicológica a partir da percepção dos entrevistados, com o objetivo

de se ampliar a compreensão da realidade, expor as dificuldades de se executar na prática o trabalho pericial no âmbito da Justiça do Trabalho, e revelar as deficiências dos laudos periciais. Para a interpretação das entrevistas, a pesquisa se utilizou da técnica análise de conteúdo proposta pela professora da Universidade de Paris V Laurence Bardin (2009).

2 LAUDOS DEFICIENTES

Os juízes do trabalho entrevistados disseram que os laudos periciais feitos pelos peritos médicos são, em sua maioria, inconclusivos quanto ao nexo de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Segundo os magistrados, os laudos são massificados, com fundamentação padronizada, genéricos, lacônicos e deficientes quanto à análise da patologia mental e sua relação com as condições de trabalho. Os juízes afirmaram que raramente os peritos médicos indicam a metodologia utilizada no trabalho pericial, não apontando os elementos fáticos e teóricos utilizados para a construção do raciocínio clínico objeto da análise técnica.

Assim, os magistrados consideram os laudos médicos da perícia psicológica superficiais e condicionais, não analisando os vários aspectos do trabalhador e do trabalho, de modo que os juízes acabam tendo que complementar as informações com a instrução processual e construir sozinhos sua conclusão sobre o impacto das condições laborais no psiquismo do trabalhador. Os juízes disseram que os laudos médicos têm fundamentação deficiente, não apontando, o perito médico, se a doença mental decorreu do ambiente de trabalho. Sobre isso, falou um dos juízes do trabalho:

Juiz Carlos:

Sobre o trabalho dos peritos médicos que atuam em doenças mentais, eu não estou contente, de forma alguma. Porque nós, muitas vezes, ficamos mais na dúvida. Quando o laudo fala que tem nexo com o trabalho, não explica o porquê. Daí você fica pensando: 'Como o perito chegou a essa conclusão?'. O perito fala que tem nexo porque simplesmente ele acha que tem, pois a fundamentação não é muito consistente. Não traz uma conclusão muito segura. Ele transcreve textos - o que é depressão, o que é isso, o que é aquilo. Mas esse casamento entre o fato e o dano não tem. O que é o nexo, principalmente nesse aspecto, é bastante duvidoso. E fica difícil, não é?... se a gente não está bem escorado para tomar uma decisão nesse aspecto. Alguns laudos, nós podemos até falar que são claros.

Tem laudos razoáveis. Mas, na média, não são. Eu vejo entre os colegas uma reclamação muito grande. Você fala: 'Mas de onde ele tirou isso?' Às vezes, você lê e fala: 'Poxa vida, mas não tem essa informação aqui...'. Aí, você começa a procurar no laudo outras informações, não é? Também é um problema sério, que vejo aqui nesse trabalho, que o volume que nós temos de processos não dá para o juiz ter um exame mais detalhado do caso. Essa é uma situação muito grave, que me preocupa bastante. Muitas vezes você dá uma folheada nos documentos, nas receitas, e aí você pega alguma coisa que elucida a dúvida. Tem perito que vê muito bem receita médica. Tem perícia em que ele fala 'O cara já tomava esse remédio muito antes de começar a trabalhar na empresa'. Claro que pode existir a concausa, não é? Mas aí é outro critério diferente de falar que a doença foi adquirida naquele ambiente de trabalho. Não sei. Eu não vejo assim. Não diria que seja satisfatório esse trabalho.

Os juízes do trabalho entrevistados disseram, portanto, que estão insatisfeitos com a qualidade das perícias psicológicas produzidas pelos médicos na Justiça do Trabalho. Segundo os magistrados, os laudos médicos são falhos e superficiais, não servindo de subsídio para auxiliar o juiz na decisão sobre o nexa de causalidade entre a doença mental e o trabalho. Os juízes afirmaram que os laudos médicos, em sua maioria, são condicionais, ou seja, costumam dizer que "se" ocorreu determinada situação com o trabalhador, como pressão por metas ou assédio moral, é possível que as condições de trabalho tenham desencadeado a patologia mental. Assim disse uma das entrevistadas:

Juíza Marina:

O que eu percebo é que essas perícias, elas são muito deficientes. Por quê? É muito complexo para um perito estabelecer a confiança com o paciente, fazer anamnese, entender o histórico dele em uma única consulta. É diferente se você tem um problema no braço, na perna. Ele faz um exame clínico, e muitas vezes nem isso ele é capaz de fazer, nem é seguro. Mas nas perícias que avaliam doenças psicológicas, o que eu percebo é que elas são muito superficiais. O nexa mesmo acaba sendo constituído na mesa de audiência. O perito conclui, '[...] 'se' ocorreu essa situação, pode existir o nexa. Se ele não foi pressionado, pode não existir o nexa'. Então, as perícias que vi dos processos que já julguei, a grande maioria delas não me conferiu segurança. Não me deu subsídio. Elas são absolutamente superficiais. É uma anamnese como outro caso qualquer. Agora, todo trabalho que é feito investigando uma doença psicológica,

ele precisaria de mais sessões. E isso não existe. Ele é feito igual às outras doenças. É um único encontro com os peritos. E o agravante: às vezes o perito tem a especialidade na engenharia, na medicina do trabalho. Não necessariamente ele é psicólogo, psiquiatra ou com formação específica nisso. Aí ele faz uma avaliação absolutamente genérica, ou seja, o juiz acaba tendo que ser mais psicólogo do que o próprio perito. Agora, em relação à metodologia, eu não saberia esclarecer para você. Até porque é um dos pontos em que as perícias são falhas, também. Os peritos, às vezes, não especificam muito os critérios que eles utilizam. Então, entra num campo técnico, e eu não saberia precisar a metodologia que eles utilizam.

Nesse sentido, os juízes do trabalho disseram não sentir segurança com os laudos médicos, principalmente porque as perícias psicológicas são feitas, em regra, em uma única sessão com o trabalhador. Os magistrados entendem que a matéria investigada na perícia psicológica é complexa, razão pela qual o perito judicial deveria realizar várias sessões com o trabalhador, especialmente uma boa anamnese, com investigação profunda dos antecedentes familiares, profissionais e clínicos. Além disso, entendem os juízes que os peritos médicos deveriam fazer uma detalhada análise das condições de trabalho, verificando se o trabalhador foi submetido a pressão, se tinha o cumprimento de metas, se fazia horas extras, se gozava de intervalo, se tirava férias, se tinha uma vida fora da empresa, se teve suporte da empresa na doença, na gravidez, na amamentação, enfim, investigar qual era a relação da empresa com o trabalhador como ser humano.

Para os magistrados, as perícias psicológicas realizadas pelos peritos médicos são genéricas e omissas, sequer indicando a metodologia utilizada por esses profissionais. Nesse sentido disse uma das juízas do trabalho:

Juíza Renata:

As perícias psicológicas são as que mais dão margem a interpretações divergentes. Não costumam dar segurança ao julgador no momento da prolação da sentença, porque são extremamente genéricas, sem detalhamento das moléstias, diagnóstico, fatores capazes de contribuir para eclosão ou agravamento da doença. Tampouco costuma ser abordada a possibilidade de cura ou reabilitação, questões que entendo de suma importância, em especial nos casos em que há pedidos de pagamento de pensão vitalícia pela perda da capacidade laboral. Assim, a conclusão dos laudos psicológicos não é clara quanto ao nexo causal entre

a doença mental e o trabalho. Não é indicado o que ou quais situações do trabalho provocam ou agravam a doença. Não é indicado em que medida o trabalho contribuiu para a doença. Não é apontado se o trabalhador, ainda que não laborasse no local, seria de toda forma acometido da doença, ainda que de forma mais branda.

Segundo uma das juízas do trabalho entrevistadas, 80% dos laudos médicos analisados nos últimos anos foram inconclusivos, não indicando sequer uma situação do ambiente laboral geradora de sofrimento emocional no trabalhador. Os juízes reconhecem que o ser humano é muito complexo, sendo influenciado por vários aspectos, tais como personalidade, família, trabalho e meio social. Uma perícia psicológica, portanto, deveria ser capaz de investigar o impacto de cada um desses aspectos no psiquismo do indivíduo, apontando em que medida o trabalho foi um fator de sofrimento para cada subjetividade. Para os juízes, os indivíduos são diferentes, alguns gostam de trabalhar, outros não, alguns têm uma maior capacidade de resiliência e outros não, razão pela qual a perícia psicológica deveria analisar o que impacta cada individualidade, dizendo se determinadas condições de trabalho foram capazes de adoecer um trabalhador especificamente. Nesse sentido disse uma das magistradas:

Juíza Marina:

Digamos assim: 80% dos laudos que caíram na minha mão nessa área foram inconclusivos. Independentes de uma prova, de uma situação de pressão, de uma situação que gerou o sofrimento que desencadeou. Porque uma doença psicológica..., o ser humano é muito complexo, não é uma coisa só, não é? Você é o trabalhador, você tem a sua família. Às vezes, uma causa se associa a outra. Mas o perito, uma perícia, teria que ser capaz de informar o quanto aquilo significou, o quanto impactou aquele fator, se foi relevante para desenvolver aquela doença. Porque problemas no trabalho todo mundo tem. Dizer que todo trabalho..., uns gostam mais de trabalhar, outros gostam menos. Uns fazem o que gostam, outros fazem o que não gostam. Mas enfim, quando o trabalho vira um sofrimento muito grande, aí a perícia teria que identificar o quê? Se aquilo aconteceu só com aquele trabalhador ou se, realmente, o ambiente de trabalho é muito ruim, é deletério. Enfim, por isso a visita no local de trabalho poderia contribuir bastante.

Segundo os juízes do trabalho entrevistados, os laudos médicos são lacônicos, muitas vezes se limitando a responder um quesito

de três linhas com um “sim” ou “não”, ou, o que é pior, indicam “*vide resposta retro*”, “*vide resposta supra*” ou “já respondido”, quando, em verdade, as dúvidas não foram respondidas. Sobre a falta de clareza dos laudos médicos, disse uma das magistradas:

Juíza Ana:

A falta de clareza é um grande problema dos laudos. Os laudos são muito lacônicos. Eles às vezes se limitam a responder um quesito de três linhas com um sim ou não. Ou o que é pior, ‘*vide resposta retro*’, ‘*vide resposta supra*’, ‘já respondido’. E há coisas que não foram respondidas. Isso, para mim, é um grande problema. E, como já falei, há falta de conhecimento técnico sobre a questão neurológica, sobre a questão psicológica e sobre a própria apuração do nexa causal. O dano psíquico, ele tem que dizer se sim ou se não, porque senão o laudo fica inconcluso, não é? Não tem como terminar. Mas o grau de dano, e se isso teve ou não nexa com o trabalho, normalmente não vem muito claro, não.

Uma questão muito importante para a perícia psicológica, e que não é investigada pelos peritos médicos, é a vida pregressa do trabalhador, tanto pessoal quanto profissional. Todos os juízes entrevistados consideraram esse fator imprescindível para o entendimento da doença mental e sua eventual vinculação com o trabalho, pois, muitas vezes, o trabalhador pode trazer uma série de problemas emocionais decorrentes de fatores pessoais ou de outras atividades laborais. Os juízes entrevistados consideraram importante que o perito descreva quais os fatos do ambiente de trabalho acarretaram/agravaram a doença mental. Esperam também que o perito informe a existência de incapacidade total ou parcial para a função já exercida ou para qualquer outra, em que grau, se possível numericamente, e, ainda, se há a possibilidade de mudança do quadro. Afinal,

[...] o primeiro critério para o dimensionamento da indenização do dano moral deve, evidentemente, ser o da extensão do dano (art. 944 do Código Civil). (SANTOS, 2017, p. 197).

Assim disse uma das juízas:

Juíza Renata:

Considero fundamental a investigação não só dos fatores internos e inerentes ao pacto laboral, mas também a investigação cuidadosa do histórico do paciente.

Não verifico, todavia, em grande parte dos laudos que tenho acesso, a realização desta investigação. Poucas são as ponderações acerca dos demais acontecimentos da vida do trabalhador. Poucas ou inexistentes são as considerações e investigações sobre o ambiente de trabalho. A perícia acaba por se limitar à análise das alegações do trabalhador no dia da curta entrevista realizada. Não vejo investigação ou sequer menção do perito a respeito de outros empregados do mesmo ambiente que tenham eventualmente adoecido no mesmo período que a parte autora, ou mesmo que tenham se afastado do labor em alguma ocasião.

Assim, os juízes do trabalho entrevistados gostariam que os laudos psicológicos apresentassem uma visão mais esclarecedora sobre a pessoa do reclamante, especialmente se a doença mental é decorrente da esfera emocional pessoal do trabalhador ou de processos ocupacionais. Os juízes do trabalho disseram que sentem a falta de clareza sobre essas questões nos laudos médicos e precisariam ser muito ajudados pelos peritos, pois os magistrados realizam, em média, vinte audiências por dia e não têm tempo de se debruçarem sobre a individualidade de cada trabalhador. Segundo os juízes entrevistados, mesmo os laudos médicos que apontam a existência de nexos de causalidade entre a doença mental e o trabalho não especificam por que chegaram a essa conclusão, ou seja, não indicam quais foram os elementos e fundamentos utilizados para a construção do raciocínio clínico que levou à constatação do vínculo da patologia com as condições de trabalho. A esse respeito falou uma das magistradas:

Juíza Renata:

A principal deficiência é a falta de apresentação de forma clara e objetiva de qual ou quais os fatores determinaram a eclosão da moléstia. Em geral, há uma descrição das características da doença, com sintomas e causas prováveis, narrativas do autor na entrevista e a conclusão indicando se há ou não nexos do trabalho com a doença mental. Não costumam os laudos indicar como e por que determinado fato causou ou agravou a doença.

Ademais, por vezes, a conclusão do laudo pericial é condicionada à 'comprovação das alegações da inicial'. Todavia, os peritos costumam se olvidar que na petição inicial, em regra, são ventiladas inúmeras alegações, sendo que, por vezes, apenas parte destas é comprovada. Os laudos são extremamente genéricos e não especificam qual ou quais fatos e situações teriam o condão de contribuir ou causar as doenças.

Outra grande deficiência dos laudos é a ausência de indicação do grau da incapacidade para o trabalho e a ausência de indicação de possibilidade de cura. Outrossim, é raro haver a ponderação do grau de contribuição do trabalho na eclosão da moléstia nas hipóteses de concausa, dado essencial para fixação dos limites da responsabilidade do empregador, em função do seu grau de culpa.

Além disso, é menos comum, mas ocorre a apresentação de laudo indicando 'doença' do trabalhador, sem o diagnóstico de qual seria a moléstia. Ora, sem nem mesmo o diagnóstico da moléstia que acomete o trabalhador, é inviável a conclusão pela existência ou não do nexos.

Por isso, os juízes do trabalho entrevistados disseram que ficam muito em dúvida com os laudos médicos, pois eles não apresentam uma conclusão segura e consistente para amparar o magistrado na sua difícil missão de julgar o caso concreto. Segundo os juízes, os peritos médicos transcrevem textos científicos, citam vários autores, descrevem o que é depressão, o que é síndrome do pânico, mas não são capazes de esclarecer sobre o nexos da doença mental com o trabalho. Os magistrados entrevistados afirmaram que uma pergunta recorrente quando eles leem as perícias psicológicas feitas pelos peritos médicos é: "de onde o perito tirou essa conclusão?". Além disso, os magistrados disseram saber que hoje a medicina evoluiu muito, e existem medicações eficazes para o tratamento de muitas doenças mentais. No entanto, o grau de dano psíquico e a previsão de regressão da doença raramente são indicados nos laudos psicológicos. Sobre essas questões relatou uma das juízas do trabalho:

Juíza Renata:

Recentemente, nada obstante o grande tempo transcorrido, as intensas cobranças para cumprimento de metas do TRT da 2ª Região para solucionar processos ajuizados até determinado ano, recebi laudo pericial médico para apuração de doença mental com a narrativa da autora idêntica à da inicial, indicação do seu peso, altura, idade, e a conclusão: 'não há nexos com o trabalho', sem indicação de qual a moléstia que acomete a obreira ou sem indicação de que não estaria a obreira doente, sem indicação dos dados colhidos na entrevista e sem qualquer discussão sobre as características da doença e fatores responsáveis por sua eclosão, razão pela qual destitui o senhor perito e determinei a realização de nova perícia. Certamente tal laudo não poderia ser acolhido, mas eu não contava com outros elementos suficientes para proferir a decisão, acolhendo ou não as alegações autorais.

Segundo os juízes entrevistados, as perícias psicológicas são produzidas em uma espécie de “linha de produção” pelos peritos médicos, estando recheadas de textos padronizados, mas desprovidas de uma análise mais aprofundada da pessoa do trabalhador, do seu histórico pessoal e profissional, do seu trabalho atual e da empresa para a qual trabalha. Os peritos médicos não querem se dedicar à vistoria do local de trabalho, à análise da organização como um todo, com sua cultura, valores, crenças e impactos ambientais, pois tudo isso demandaria muito tempo e eles não seriam remunerados para isso. Acerca do que poderia ser aprimorado nas perícias psicológicas, um dos juízes do trabalho disse:

Juiz Felipe:

O número de peritos cadastrados e capacitados deveria ser maior. [...] Uma análise individualizada de cada caso, com redução de partes ‘padronizadas’ de laudos, além de apresentação de conclusões mais objetivas e diretas, também seria desejável. O magistrado está em busca de respostas objetivas: existe doença mental? Há nexos de causalidade com o trabalho? Há incapacidade ou não? É possível quantificar? É permanente? Se não for, pode-se prever a duração? Respeitando opiniões em contrário, laudo pericial, assim como sentença, não é lugar para demonstração de erudição ou academicismo. O laudo deve ser o mais claro e objetivo possível, sem ser raso ou carente de fundamentação.

Segundo a maioria dos juízes entrevistados, poucos laudos apresentam o grau de dano psíquico e sua probabilidade de reversão, que são informações extremamente importantes para o magistrado proferir a condenação e fixar os valores indenizatórios. Alguns juízes entrevistados assim se manifestaram:

Juíza Marina:

Os laudos também são insatisfatórios quanto ao grau de dano psíquico e probabilidade de reversão da doença. Eu tenho conhecimento não só da mesa de audiência, mas conhecimento por pessoas da minha ligação, que esse tipo de problema mental tem tratamento bastante eficiente com medicação, muitas vezes, não é? Só que a medicação depende de acertar a dose. Muitas vezes é possível uma reversão, desde que o fator de risco também esteja amenizado, não é? Se é o trabalho que efetivamente faz mal, porque às vezes não é o trabalho. É o marido, é o filho, não é? É a falta de dinheiro. Então, acredito que esse dado também falta nas perícias, a possibilidade de reversão. Até porque eu acho que num país como o nosso, onde até as doenças físicas,

digamos assim, são menosprezadas, que dirá as doenças mentais... Então acredito que no setor público, no SUS, não se dê o devido acompanhamento para esse tipo de doença. E os remédios são caros também, não é? Apesar de ter farmácia de alto custo, muitas pessoas ainda não têm acesso a esse tipo de tratamento, que poderia ser eficiente. Mas os peritos não colocam essa conclusão. Não investigam. E grau de incapacidade também não.

Juiz Carlos:

O grau de dano psíquico nunca vi em laudo. Mas a probabilidade de reversão - porque o perito tem que falar se a lesão é permanente ou é temporária - aparece. Se não há a possibilidade de reversão, se não há, e o que pode ser feito, aparece. Mas o grau, não. Nunca vi.

Juiz Felipe:

Poucos laudos psicológicos apontam de modo claro o grau de dano psicológico, o que dificulta a fixação da indenização. Assim, entendo que há uma deficiência na indicação do grau de dano psíquico e probabilidade de reversão, sendo que a maioria dos laudos traz conclusões do tipo: 'o autor se encontra ainda em tratamento médico/psicológico e está, no momento, incapacitado para as mesmas atividades exercidas na ré'.

Juíza Renata:

Em geral, os laudos não trazem o grau de dano psíquico e sua probabilidade de reversão. Isso impossibilita a correta fixação dos valores de eventual indenização deferida.

Os juízes do trabalho também afirmaram que já chegaram a invalidar laudos médicos e a designar novas perícias pela má qualidade do trabalho pericial apresentado pelos médicos. No entanto, na maioria dos casos, até por questão de tempo, acabam acolhendo os laudos médicos e tentam extrair deles alguma informação para a solução da lide. Sobre esse assunto, falaram alguns magistrados:

Juíza Marina:

Costumo invalidar laudos por insuficiência de informação ou informação equivocada. Você quer ver um caso que você poderia invalidar? O perito vem, diz que a pessoa está capaz. Aí, ela traz a prova de que ela foi reprovada num exame admissional de algum novo emprego. É uma prova da incapacidade dela, que, associada a outros elementos, pode invalidar a conclusão do laudo.

Juiz Carlos:

Já aconteceu de invalidar laudo psicológico. Um ou duas vezes, aconteceu. Não é comum. Mas já aconteceu. Ou desconsiderar o laudo. É o mais fácil. Desconsidero por tantos motivos e já fiz aqui várias vezes. Falo: 'Refaça o laudo'. Para outro perito, a segunda versão. Porque uma perícia não anula a outra. Eu trato do seguinte: as perícias têm que somar as posições, porque sou livre para apreciar, não é?

Juiz Felipe:

São raros os casos em que invalido laudos, pois não detenho conhecimentos técnicos similares aos do perito, motivo pelo qual faço a nomeação. Para que eu fique convencido da imprestabilidade de um laudo, é necessário que a parte produza prova igualmente técnica e de boa qualidade. Uma exceção ocorreu em casos nos quais, por experiência, percebi que determinado perito apresentava todos os laudos 'positivos' e sempre com a mesma incapacidade laborativa de 25%, de unha encravada a depressão, passando por amputações de membros.

Juíza Renata:

Raramente eu invalido um laudo psicológico, apenas nas situações em que o laudo é extremamente genérico; mas acompanhado de laudo de assistente técnico que traga análise pormenorizada e nitidamente não tendenciosa, suficiente para formar meu convencimento, e com dados coerentes para fundamentar a sentença [...].

Em decorrência da deficiência dos laudos médicos, os juízes afirmaram que acabam tendo que realizar uma instrução bastante cuidadosa, fazendo o papel do perito para saber exatamente o que ocorreu com o trabalhador, além de se socorrerem de outros elementos do processo, como depoimento pessoal, prova testemunhal, prova documental, inquérito do Ministério Público do Trabalho etc. A juíza do trabalho Ana disse que sempre tem que fazer a seguinte pergunta para o trabalhador: "O que te incomodava no trabalho?" ou "O que tinha o trabalho que te fazia sofrer?", pois embora pareçam básicas e óbvias, tais perguntas nunca eram feitas pelos peritos médicos. Já a juíza Marina afirmou que:

Se a conclusão do laudo é inconclusiva, tem que se construir um nexa a partir de outros elementos, como prova documental, prova oral principalmente, depoimentos e testemunhos.

Uma das juízas do trabalho entrevistadas, a propósito, descreveu a saga normalmente percorrida pelo magistrado para concluir sobre onexo causal entre o transtorno mental e o trabalho:

Juíza Ana:

Primeiro eu verifico o laudo. Se o laudo disse que sim, que tem essenexo, aí vou verificar a fundamentação que ele usou, as respostas dadas aos quesitos, para saber se eu posso confiar nessa afirmativa. Se estiver tudo *ok*, é muito fácil. Mas esse caminho mais fácil normalmente não existe. Se o laudo for negativo, vou procurar fazer uma avaliação global do processo para saber se aquela negatividade me convence ou se o laudo tem algum tipo de lacuna que mereça um esclarecimento através de uma perícia ambiental. Nessa segunda hipótese, eu digo que recebo o laudo, mas que ele vai merecer a valoração que eu considere adequada no momento da sentença. Aí esclareço que preciso me convencer de outros aspectos, formulo quesitos complementares, e mando para um perito engenheiro. E, depois dessa segunda perícia, eu verifico novamente se há elementos pra corroborar aquele primeiro laudo. Caso as duas perícias estejam em conflito, marco uma audiência para tentar conciliação e para ouvir testemunha sobre algum outro elemento que não esteja ainda muito claro. E se nem assim eu ficar convencida, aí nomeio um segundo laudo médico. E procuro nomear um psiquiatra e direcionar para as respostas que eu considero necessárias. Muitas de cunho bastante técnico mesmo. Por isso tem que ser um psiquiatra. E foi essa dificuldade que me fez querer estudar. Porque eu comecei a adotar esse procedimento e só vinham impugnações, porque o pessoal falava: 'Quer saber? Essa juíza complica'. Só que na hora que a sentença vem e esclarece devidamente como foi, aí todo mundo gosta. Mas é um procedimento trabalhoso, que a gente poderia resolver se houvesse um despertar da Justiça do Trabalho para a importância de a perícia ser multiprofissional e para o aspecto de como a eclosão da doença é multifatorial. Essa consciência a gente ainda não tem.

Os juízes do trabalho entrevistados disseram que sentem falta de os peritos médicos analisarem os documentos previdenciários, relatórios médicos, exames particulares e outros laudos juntados ao processo e extraírem desse conjunto de informações dados que possam sinalizar sobre a origem da doença mental. Para os entrevistados, a perícia psicológica é uma prova que tem um peso muito grande para o magistrado, pois

ele não possui conhecimento técnico sobre o assunto. Os juízes precisam se socorrer do laudo para ajudá-los no entendimento do caso e na solução do litígio, sobretudo naquelas situações em que a perícia psicológica se apresenta como o único meio de prova no processo, como ocorre no dano clandestino (principalmente assédio sexual), que é feito longe das vistas de testemunhas.

Os juízes do trabalho afirmaram que gostariam que os peritos médicos realizassem uma ampla anamnese no trabalhador, com verificação de sua história de vida e profissional, assim como a análise das condições de trabalho, dos dados estatísticos e da literatura científica aplicável ao caso. Os magistrados disseram que os laudos médicos atualmente produzidos ajudam pouco na análise do caso concreto, tendo o próprio juiz que se socorrer das informações contidas no processo para desvendar a individualidade do trabalhador, as condições de trabalho específicas e a possível relação do transtorno mental com o trabalho.

Por isso, para os juízes entrevistados, a anamnese para fins de investigação da doença mental não pode ser feita da mesma forma como é realizada para as demais doenças. A doença mental é complexa e exige uma investigação cuidadosa, minuciosa e longa, o que certamente não pode ocorrer de forma apressada. Os juízes disseram que os peritos médicos confeccionam os laudos a partir de um único encontro com o trabalhador, raramente fazem visitas à empresa e quase sempre não analisam todos os documentos do processo. Assim, os laudos médicos trazem muita literatura e pouca análise do caso concreto, e os laudos que apontam onexo causal entre a doença mental e o trabalho não indicam como o perito médico judicial chegou a essa conclusão.

Apesar de todas as deficiências apontadas, os juízes do trabalho disseram que o laudo pericial tem um grande peso em sua decisão, pois os magistrados se consideram leigos no assunto doença mental, não tendo a formação necessária para fazer o diagnóstico da patologia mental no trabalhador. Assim, os magistrados tomam, como ponto de partida para a construção de sua sentença, a conclusão do trabalho pericial, sem descuidar da análise de outros documentos do processo. Sobre essa questão, falaram alguns entrevistados:

Juiz Felipe:

O parecer de profissional técnico tem grande peso em meu julgamento nesses aspectos. A conclusão pericial é meu principal ponto de partida. Mas também considero outros elementos para decidir sobre o nexo causal entre a doença mental e o trabalho, como o surgimento de sintomas a partir de determinada situação no ambiente de trabalho, comprovados nos autos, bem como a melhora espontânea quando afastados tais elementos laborais,

também são indícios que utilizo. O enquadramento feito pelo perito em situações que possam se coadunar com elementos atualmente reconhecidos como assédio moral e síndrome de *burnout* também são levados em consideração. Uma análise de elementos externos da vida do paciente que possam levar à conclusão do vínculo com o trabalho *a contrario sensu*, ou por exclusão, também é avaliada.

Juíza Renata:

Costumo acolher a conclusão do laudo psicológico sim, em especial porque sou leiga a respeito da matéria e conto com pouquíssimos elementos para infirmar as conclusões do profissional da saúde.

O problema da inconclusividade dos laudos periciais já havia sido apontado por Meloy (1991), segundo o qual, além da falta de clareza, simplicidade e minuciosidade do resultado da entrevista forense, os laudos periciais nem sempre enfrentam a questão psicolegal a ser respondida, e os dados produzidos não permitem inferências que respondam logicamente ao objeto da perícia. Segundo o autor, dois problemas são comuns nos laudos: primeiro, a avaliação forense parece acumular informações que apoiam uma opinião legal específica, mas, subitamente, na última página, o avaliador oferece uma opinião exatamente contrária, e o leitor fica surpreso e confuso. Outro problema ocorre quando a avaliação forense parece estar tratando da questão psicolegal, mas não está. É o caso das avaliações forenses que supostamente tratam da questão psicolegal, mas à medida que o relatório prossegue, o leitor não encontra elementos relevantes para o problema investigado e a conclusão não guarda qualquer relação com o verdadeiro objeto pericial.

Para Meloy (1991), esses problemas poderiam ser evitados se os peritos judiciais seguissem uma técnica científica específica que os guiasse quanto à estrutura da entrevista, às perguntas a serem feitas, aos testes a serem administrados e aos dados coletados.

A deficiência dos laudos psicológicos também foi estudada por Paulino (2010), para quem os exames feitos na área da psiquiatria correm o severo risco de comportarem dois vieses: 1) o perito transmite para o laudo apenas impressões pessoais e sentimentos subjetivos, sem se ater à semiologia para o caso concreto, e 2) o perito lê a matéria nos livros de doutrina e simplesmente a transcreve na perícia, sem exercer um raciocínio crítico em cima do caso concreto que se lhe apresenta. Essas impressões também foram relatadas pelos juízes entrevistados, que disseram ser frequente o perito médico não esmiuçar o caso concreto, deixando de apontar no laudo pericial o conjunto de sintomas, sinais e informações que lhe serviram de apoio para a conclusão pericial.

Especificamente sobre as perícias psicológicas realizadas na Justiça do Trabalho, Paulino (2010, p. 485) adverte sobre o importante risco de serem elas jogadas “na vala comum da concausa”. Segundo a autora, é facilmente sustentada a informação de que os quadros psiquiátricos têm ao menos parte de relação com o trabalho; porém, é difícil dizer que o quadro não tem nenhuma relação com o trabalho e explicar os motivos dessa assertiva, ou dizer que o quadro tem total relação com o trabalho e também explicar os motivos. Assim, de acordo com a autora, “para facilitar o trabalho”, muitos peritos falam de concausa e a questão se resolve dessa forma. No entanto, a autora adverte que a concausa é perigosa, pois:

Ela exige pouco estudo, contenta-se com um conhecimento menor por parte do perito, exige poucas explicações, tem amplo respaldo na literatura, permite que o reclamante ganhe alguma coisa, permite que a empresa não pague por tudo sozinha, permite que o perito receba os seus honorários, facilita a decisão do juiz e ainda atende ao senso comum que é o de que o trabalho é um grande mote para doenças. A concausa existe, mas tem seus perigos. Infelizmente, corre o risco de ser banalizada. (PAULINO, 2010, p. 485-486).

No mesmo sentido afirmam Ribeiro, Teixeira e Barros (2015, p. 116), segundo os quais o grande cuidado no estabelecimento do nexos causal entre a doença mental e o trabalho está em considerar que todos os estressores da vida da pessoa contribuem para seu adoecimento e, se se quiser afirmar que a doença foi causada por vários fatores, “corremos o risco de concluir que não há um culpado”. Para ilustrar, os autores apresentam o exemplo do estresse no trabalho. Este somente deverá ser apontado como causa da doença mental se for de intensidade relevante, superior aos outros estressores. Assim, ensinam que, para se afirmar que o trabalho tem influência na origem do adoecimento mental, a construção do raciocínio passa pela identificação do transtorno e consideração dos aspectos laborais que poderiam, de fato, guardar nexos de causalidade, caso estejam verdadeiramente presentes.

Grisso (1986), por sua vez, afirma que, dentre as críticas à avaliação forense, está a insuficiência ou incredibilidade das informações, quando o perito deixa de oferecer evidências suficientes quanto às suas conclusões. Para evitar tais problemas, o autor recomenda que o perito cuide da quantidade e da qualidade das informações, utilize teorias atualizadas e uma interpretação de dados baseada em pesquisas ligadas ao tema legal. Considerando que o processo de adoecer é específico para cada indivíduo, o nexos vai depender da história pessoal e profissional do

trabalhador e do contexto organizacional do trabalho, que pode potencializar os transtornos mentais.

Cabe destacar que os juízes do trabalho entrevistados demonstraram compreender que a questão da doença mental relacionada ao trabalho é complexa e, por isso, não esperam que os laudos periciais tragam uma causalidade linear entre o diagnóstico da patologia e as condições de trabalho. No entanto, eles esperam que os peritos judiciais realizem uma análise aprofundada do caso concreto, mergulhando na individualidade de cada trabalhador e das condições laborais.

Assim, uma contribuição mais consistente por parte dos peritos judiciais, na visão dos entrevistados, corresponderia a uma análise detida das características do trabalhador e do sistema de trabalho, com a verificação dos principais fatores organizacionais que potencializam a saúde ou a doença dos trabalhadores. Como bem sintetizaram Ribeiro, Teixeira e Barros (2015, p. 123), “os magistrados não se conformam em tomar decisões e proferir sentenças baseadas em suspeitas subjetivas, categóricas e sem fundamentação”. O Poder Judiciário espera que o perito judicial dê enfoque no “individualismo” para a avaliação forense (CARSON, 1995), o que implica analisar os danos psíquicos necessariamente colocando o homem contextualizado no ambiente social como o centro da investigação.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os magistrados do trabalho indicaram diversas falhas que são muito comuns nos laudos periciais confeccionados por peritos médicos na Justiça do Trabalho para a apuração da relação entre o transtorno mental e o trabalho. Diversas das causas relatadas tornam o laudo imprestável ao fim a que se destina, nulificando-o.

Nesse sentido, de nada serve um laudo inconclusivo, genérico ou omissivo.

O laudo precisa indicar se existe ou não o transtorno mental. Também precisa revelar se existe nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho.

Nesse sentido, um laudo que não indica sequer uma situação do ambiente laboral geradora de sofrimento emocional no trabalhador é nulo.

Por isso mesmo, a visita ao local de trabalho é imprescindível para a validade do laudo. Um laudo realizado apenas com uma única sessão com o trabalhador de nada serve para a demonstração do nexos causal entre o transtorno mental e o trabalho.

O laudo também não pode ser condicional. O perito tem de ser capaz de afirmar que o fato gerador do dano ocorreu de fato ou se é apenas uma forma como o trabalhador sentiu a realidade.

Por isso mesmo, é fundamental que o laudo contenha uma boa anamnese do trabalhador, com o histórico do paciente, sob pena de ser uma prova nula.

A indicação da metodologia também é fundamental.

E, no caso de efetivamente existir o nexo causal entre o transtorno mental e o trabalho, faz-se fundamental a indicação da possibilidade de reversão do quadro, assim como o grau e a extensão do dano.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

CARSON, David. Individualism: its importance in law and psychology. *In*: BULL, Ray; CARSON, David. **Handbook of psychology in legal contexts**. West Sussex: Wiley, 1995.

GRISSE, Thomas. **Evaluating competencies**. New York: Plenum, 1986.

MELOY, J. Reid. A entrevista forense. *In*: CRAIG, Robert J. (Org.). **Entrevista clínica e diagnóstica**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2009.

PAULINO, Naray. Ponderações sobre a perícia psiquiátrica na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 479-487, 2010.

RIBEIRO, L. V.; TEIXEIRA, Eduardo Henrique; BARROS, Daniel Martins. Perícia previdenciária e trabalhista. *In*: BARROS, Daniel Martins; TEIXEIRA, Eduardo Henrique (Org.). **Manual de perícias psiquiátricas**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Danos morais nas relações de trabalho. *In*: SOARES, Flavia Rampazzo (Org.). **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.



JURISPRUDÊNCIA

EMENTÁRIO

01 - ABONO PECUNIÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS NO PERCENTUAL DE 70%. O direito do trabalho é orientado pelos princípios da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva, segundo os quais um benefício concedido ao empregado pelo contrato ou pelo regulamento da empresa adere definitivamente ao seu patrimônio jurídico, podendo ser suplantado apenas por outro que lhe proporcione uma situação mais vantajosa, sendo vedada alteração prejudicial. Aplicada uma forma mais vantajosa de pagamento das férias convertidas em abono pecuniário por longo período, seja por mera liberalidade, seja por equívoco, não pode agora, sob pretexto de cumprimento da legalidade estrita, retirar benefícios que há muito já se incorporaram ao patrimônio jurídico dos empregados. No que se refere à manutenção do pagamento do adicional de 70% sobre as férias, tendo em vista que a Cláusula 59ª, que previa o pagamento do adicional, não foi mantida no ACT em 1º.8.2020, consoante sentença normativa proferida no Dissídio 1001203-57.2020.5.00.0000, desde então não há amparo legal ou normativo, salientando-se que o § 3º do art. 614 da CLT veda a ultratividade da norma coletiva. Precedentes. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010212-67.2022.5.15.0034 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Marcos da Silva Pôrto. DEJT 9 maio 2023, p. 3186.

02 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ART. 13 DA LACP E RESOLUÇÃO 179/2017 DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. POSSIBILIDADE DE DESTINAÇÃO DE INDENIZAÇÕES E MULTAS APLICADAS A ENTIDADES QUE TENHAM POR FINALIDADE INSTITUCIONAL A PROTEÇÃO DE DIREITOS OU INTERESSES DIFUSOS OU COLETIVOS. CRITÉRIO DE ESCOLHA DAS ENTIDADES BENEFICIADAS QUE NÃO RECAI EXCLUSIVAMENTE SOBRE O MINISTÉRIO PÚBLICO. I - Conquanto seja assente o entendimento de que a previsão contida no art. 13 da LACP não limita a destinação de indenização e multas oriundas de condenação em ação civil pública a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais, dos quais participarão, necessariamente, o Ministério Público e representantes da comunidade, permitindo-se, com isso, a destinação dos referidos recursos para entidades que tenham por finalidade institucional a proteção de direitos ou interesses difusos ou coletivos, é certo, por outro lado, que o critério de escolha das entidades a serem beneficiadas não pode ser definido, exclusivamente, pelo Ministério Público, em que pese sua necessária e imprescindível atuação, podendo o(a) magistrado(a), a partir do caso

concreto, tomar providência diversa daquela sugerida pelo *Parquet*, notadamente quando as circunstâncias apontarem que outra solução melhor atende ao propósito de distribuição mais equânime dos recursos e de maior efetividade dos direitos transindividuais envolvidos. II - Recurso da terceira interessada a que nego provimento. TRT 15ª Região 0224700-55.2009.5.15.0048 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 2 maio 2023, p. 4761.

03 - ACIDENTE DE TRAJETO. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. Em que pese o empregador não possa ser responsabilizado pelos danos decorrentes do acidente de trajeto, quando inexistente a sua culpa, ao empregado remanesce o direito à estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Recurso provido, no particular. TRT 15ª Região 0010536-75.2022.5.15.0028 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Andrea Guelfi Cunha. DEJT 5 maio 2023, p. 6515.

04 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR. FONTE NATURAL. A Portaria SEPRT n. 1.359, de 9.12.2019, alterou o Anexo 3 da NR-15, estabelecendo que a sobrecarga térmica (calor) gerada por fonte natural (raios solares) não se caracteriza como insalubre. Assim, o trabalhador exposto a carga solar superior aos limites de tolerância tem direito ao adicional de insalubridade até 8.12.2019, antes da vigência da Portaria mencionada, nos termos da r. sentença recorrida. Mantenho. TRT 15ª Região 0010225-33.2022.5.15.0142 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 24 abr. 2023, p. 1349.

05 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SETOR DE ABATE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. A perícia apurou que o reclamante esteve exposto a risco de contágio a agentes biológicos em razão das atividades desenvolvidas no setor de abate, e que apesar de terem sido fornecidos os EPIs adequados, estes não são capazes de neutralizar e eliminar o risco do contágio de doenças infectocontagiosas pelo contato com animais contaminados, pelo que faz jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, 40% do salário-mínimo, com fundamento no Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTb n. 3.214/1978. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. NULIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO. LABOR EM CONDIÇÕES INSALUBRES. Incontroverso nos autos que as atividades realizadas pelo reclamante eram insalubres, sendo que a própria reclamada efetuava o pagamento do adicional de insalubridade, ainda que em grau inferior ao devido. Portanto, nos termos do art. 60 da CLT, c/c a Súmula n. 85, item VI, do TST, a prorrogação e compensação da jornada de trabalho somente será válida nas atividades insalubres se houver inspeção prévia e permissão da autoridade competente. Não há nos autos prova de que houve a inspeção prévia e permissão da autoridade competente para a compensação da

jornada de trabalho do reclamante, que era insalubre. Por este motivo inválida a compensação semanal, com fulcro no art. 60 da CLT, c/c a Súmula n. 85 do TST. TRT 15ª Região 0010539-91.2019.5.15.0074 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 15 maio 2023, p. 7449.

06 - AGRAVO DE PETIÇÃO DA 2ª EXECUTADA. EXECUÇÃO. COOPERATIVA PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL. REGIME DE EXECUÇÃO COMUM DAS EMPRESAS PRIVADAS. INAPLICABILIDADE DO REGIME DE PRECATÓRIOS. O E. STF, no julgamento do RE 599628 (Tema 253) fixou a seguinte tese de repercussão geral: “Sociedades de economia mista que desenvolvem atividade econômica em regime concorrencial não se beneficiam do regime de precatórios, previsto no art. 100 da Constituição da República”. Outro lado, a Suprema Corte, no julgamento da ADPF 616/BA fixou a seguinte tese: “Os recursos públicos vinculados ao orçamento de estatais prestadoras de serviço público essencial, em regime não concorrencial e sem intuito lucrativo primário não podem ser bloqueados ou sequestrados por decisão judicial para pagamento de suas dívidas, em virtude do disposto no art. 100 da CF/1988, e dos princípios da legalidade orçamentária (art. 167, VI, da CF), da separação dos poderes (arts. 2º, 60, § 4º, III, da CF) e da eficiência da administração pública (art. 37, *caput*, da CF) [...]”. Tem-se, então, que o rol previsto no art. 100 da CF (Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais) não é taxativo, estende-se às empresas públicas e sociedades de economia mista que prestem serviços públicos essenciais não concorrenciais e sem fins lucrativos, e não se aplica à executada, constituída sob o regime jurídico de natureza civil, nos termos do art. 4º da Lei n. 5.764/1971 (“As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil”), ainda que se enquadre nos demais requisitos legais (prestação de serviços essenciais não concorrenciais e sem fins lucrativos). Desse modo, impõe-se a manutenção da r. decisão de Origem, que afastou o regime de precatórios à 2ª executada, embora por fundamento diverso. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0011452-06.2017.5.15.0022 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 22 maio 2023, p. 4422.

07 - AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXECUTADO. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. SEXTA PARTE. BASE DE CÁLCULO (INTEGRAÇÃO DAS IMPORTÂNCIAS PAGAS A TÍTULO DE PLANTÕES). IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. A impugnação aos cálculos de liquidação há de ser direta e objetiva, não tendo o executado apontado uma só ocorrência em que o perito tenha adotado incorreta base de cálculo da sexta parte, não merecendo acolhida a genérica impugnação de que “não devem prevalecer os cálculos homologados”, sem a indicação, ainda que por amostragem, de incorreção no laudo contábil, respaldo matemático mínimo esperado. Agravo de petição não

provido. TRT 15ª Região 0011432-06.2019.5.15.0067 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 abr. 2023, p. 2670.

08 - AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DO INSTITUTO. INOBSERVÂNCIA DA SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL ESTABELECIDO NA LEI N. 14.010/2020 (RJET - REGIME JURÍDICO EMERGENCIAL TRANSITÓRIO). Nos termos da Recomendação n. 3/GCGJT, de 24.7.2018, “antes de decidir sobre a ocorrência da prescrição intercorrente, o juiz ou o relator deverá conceder prazo à parte interessada para se manifestar sobre o tema” (art. 4º do normativo). No presente caso, o autor não foi intimado pessoalmente (art. 485, § 1º, do CPC) quanto à indicação de meios para o prosseguimento da execução e das consequências decorrentes do não cumprimento do quanto determinado, o que seria de rigor. Ademais, não foi observado que o arquivamento provisório dos autos, expressamente determinado pela Origem, interrompe a prescrição (art. 5º da Recomendação n. 3/GCGJT, de 24.7.2018), e tampouco a suspensão do prazo prescricional estabelecido no art. 3º da Lei n. 14.010/2020 (RJET - Regime Jurídico Emergencial Transitório das relações jurídicas de Direito Privado), em face da pandemia da Covid-19. Impõe-se o afastamento da prescrição intercorrente declarada, determinando-se à Origem que delibere acerca do prosseguimento da execução, como entender de direito. Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0011889-86.2017.5.15.0106 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 26 abr. 2023, p. 1550.

09 - AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO NA SEARA TRABALHISTA EM FACE DE EMPRESAS INTEGRANTES DO GRUPO ECONÔMICO DA RECUPERANDA E EM FACE DE SEUS SÓCIOS (MEDIANTE A INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA). POSSIBILIDADE. O deferimento do pedido de recuperação judicial da devedora não exclui a competência desta Justiça Especializada para o prosseguimento da execução em face dos sócios (mediante a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica) ou de empresas integrantes do grupo econômico da executada, já que eventual constrição não recairá sobre o patrimônio da recuperanda. Impõe-se determinar a apreciação do requerimento de redirecionamento em face de empresas indicadas como integrantes do grupo econômico da recuperanda, como entender de direito a Origem, e a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (arts. 133 a 137 do CPC). Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0010765-67.2020.5.15.0137 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Patricia Glugovskis Penna Martins. DEJT 26 abr. 2023, p. 3963.

10 - AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE. Em regra, as decisões interlocutórias são irrecorríveis no processo do trabalho, salvo se definitivas, entretanto este não é o caso dos presentes autos. Agravo de petição não conhecido. TRT 15ª Região 0013404-66.2016.5.15.0018 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 18 maio 2023, p. 5706.

11 - AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPULSO OFICIAL À EXECUÇÃO. OBSERVÂNCIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. Nos termos do art. 2º do CPC: “O processo começa por iniciativa das partes e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”. Assim, o princípio do impulso oficial está insculpido no Capítulo I do CPC, que trata das normas fundamentais do processo civil, sem qualquer distinção de fase (conhecimento ou executiva) e não se confunde com o princípio da demanda, tratado no art. 878, CLT. Referido instituto tem como fundamento o interesse do Estado em ver o conflito solucionado o mais breve possível. Ao se proibir que o juiz impulse o processo de execução, independentemente de provocação da parte interessada, estar-se-ão contrariando os interesses do próprio Estado na busca da rápida solução dos litígios submetidos ao Poder Judiciário, cujo art. 5º, XXXV, CF, determina a celeridade e a efetividade. O impulso oficial é, pois, princípio que permeia todo o processo civil e, muito mais, o processo do trabalho, tendo em vista que na CLT há regra expressa acerca da assertividade do juiz na condução do processo. Veja-se o art. 765 da CLT, inalterado pela reforma trabalhista, que dispõe: “Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. Se o juiz tem amplo poder de direção e condução do processo na fase de conhecimento, muito mais o terá na fase de execução, quando já não resta dúvida sobre a titularidade do bem postulado em Juízo, cuja demanda já teve início por iniciativa da parte, inclusive, que culminou com a referida sentença de conhecimento, cuja obrigação do Estado é executá-la. Dessa forma, não é razoável admitir que, após iniciada a execução a requerimento da parte interessada, o juiz só possa atuar quando provocado. Se no processo de conhecimento é dado ao juiz promover qualquer diligência na busca da verdade real, muito mais o será na execução, quando já há provimento final transitado em julgado, reconhecendo o direito da parte à quantia líquida e certa. Seria totalmente incoerente pregar que o juiz pudesse promover de ofício todos os atos executórios acessórios, inclusive no que se refere ao débito previdenciário, mas, no mesmo processo executivo, não pudesse fazê-lo quanto às verbas trabalhistas sem provocação do exequente. O inciso VIII do art. 114 da CRFB não sofreu qualquer alteração, dispondo que a execução das contribuições sociais será promovida de ofício pelo juiz, assim como o parágrafo único do art. 876 da CLT, que,

apesar de ter tido a redação alterada pela reforma, continua prevendo a execução de ofício para esses tributos. Ora, esse acessório somente poderá existir se o principal for executado, ou seja, se o salário de contribuição for pago, haverá a incidência do recolhimento previdenciário. Remata-se que o princípio do impulso oficial não é novidade no processo do trabalho. A Lei n. 5.584/1970 dispõe, em seu art. 4º, da possibilidade de o juiz, de ofício, impulsionar os processos em que empregados e empregadores reclamarem pessoalmente ou nas causas que estejam sob rito de alçada, o que não foi alterado pela reforma, diga-se. Haveria privilégio desses sobre aqueles? Em suma, portanto, o julgador, atuando com base no procedimento, mas atento às regras de aplicação dos fins sociais da lei, observando o bem tutelado e a sua grandeza, atento aos princípios do devido processo legal e direito de contraditório, pode autorizar a condução de ofício dos rigores atinentes à despersonalização da pessoa jurídica e, assim, garantir a liquidação e execução do título de conhecimento, visando plena efetividade da prestação jurisdicional e o atingimento da justiça em plenitude. Agravo a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0000272-46.2014.5.15.0006 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storer. DEJT 14 abr. 2023, p. 5952.

12 - AGRAVO DE PETIÇÃO. JUROS DE MORA NA FASE PRÉ-JUDICIAL. ADCS 58 E 59. O entendimento adotado pelo STF nas ADCs 58 e 59, nos termos do item 6 da modulação, é no sentido de que a legislação trabalhista contempla a incidência de juros de mora na fase pré-judicial, além da correção monetária pelo IPCA, na forma do *caput* do art. 39 da Lei n. 8.177/1991, dispositivo sobre o qual não recai declaração de inconstitucionalidade. Precedentes do STF e do TST. Agravo conhecido e provido. TRT 15ª Região 0010173-82.2022.5.15.0127 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Renan Ravel Rodrigues Fagundes. DEJT 30 maio 2023, p. 6262.

13 - AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO. ARGUIÇÃO APÓS FASE PROCESSUAL COGNITIVA. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DEPENDENTE DE AÇÃO COLETIVA. POSSIBILIDADE. Não tem cabimento arguir-se a prescrição em ação coletiva, visto que a prestação jurisdicional haverá de ser, necessariamente, genérica. A análise de prejudiciais de mérito, como a prescrição, faz-se pertinente somente após a individualização das reclamações. No caso, a prescrição deve ser reconhecida, diante da peculiaridade de se tratar de cumprimento de ação coletiva, sendo neste momento a primeira oportunidade para alegá-la. Agravo de petição da exequente a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011778-51.2021.5.15.0013 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Marcelo Garcia Nunes. DEJT 24 maio 2023, p. 2433.

14 - AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. JUÍZO COMPETENTE. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA SÓCIOS. POSSIBILIDADE. A recuperação judicial não obsta a análise de pedido

de redirecionamento da execução contra sócios. AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LIMITAÇÃO DE JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA À DATA DO REQUERIMENTO. REJEITADA. Não há previsão, no ordenamento pátrio, de inexigibilidade dos juros e/ou limitação de sua apuração em casos de empresa em recuperação judicial. O art. 9º, inciso II, da Lei n. 11.101/2005 apenas estabelece a forma de habilitação do crédito, não trazendo em seu bojo nenhuma limitação sobre os juros de mora. TRT 15ª Região 0011012-33.2014.5.15.0016 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Antonia Sant'Ana. DEJT 14 abr. 2023, p. 7822.

15 - AGRAVO DE PETIÇÃO. SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DECISÃO DE CUNHO INTERLOCUTÓRIO. IRRECORRIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. A sentença de liquidação é de cunho interlocutório, não sendo, pois, recorrível de imediato. Ademais, a legislação trabalhista não impediu a impugnação dessa decisão pelas partes, como se observa da simples leitura do § 3º do art. 884 Consolidado. Destarte, incabível a interposição do agravo de petição, por falta de pressuposto recursal, assim considerada a recorribilidade do ato judicial agravado. TRT 15ª Região 0011372-58.2020.5.15.0015 AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. DEJT 6 set. 2023, p. 3756.

16 - ARGUIÇÃO DE NULIDADE DO LAUDO PERICIAL. FUNDAMENTOS DEFICIENTES. PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO. ACOLHIDA. Os fundamentos de qualquer trabalho técnico e conclusivo são imprescindíveis para a própria compreensão e avaliação da conveniência do seu acolhimento. As máximas da técnica exigem que o trabalho exponha claramente o itinerário lógico percorrido para chegar à conclusão. Nesse sentido, o princípio da motivação também se aplica ao trabalho pericial, e sua observância visa assegurar exatamente a garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa. No caso dos autos, os fundamentos dos laudos apresentados são deficientes e, assim sendo, geraram dúvidas quanto aos fatos alegados na inicial acerca de eventual culpa concorrente e redução da capacidade laboral do obreiro decorrente de acidente de trabalho. Nesse sentido, vale dizer que o laudo técnico não esclarece, com segurança, a matéria objeto da perícia, carecendo de credibilidade para influenciar no convencimento desta Relatora. Assim sendo, não há como acolher sua conclusão, sendo oportuno salientar que o julgador não está adstrito ao laudo pericial (art. 479 do CPC). Preliminar de nulidade acolhida. TRT 15ª Região 0010026-37.2021.5.15.0080 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 25 abr. 2023, p. 5048.

17 - ART. 840 DA CLT. NECESSIDADE DE INDICAR VALOR PARA ITEM DE PEDIDO. INÉPCIA DA INICIAL. *IUS POSTULANDI*. PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE. APLICABILIDADE. Doutrina e jurisprudência

acenam para o entendimento de que o *ius postulandi* permanece vivo no ordenamento mesmo após o advento da Lei n. 13.467/2017, especialmente porque sua lógica encontra-se afinada com as tendências de modernidade das sociedades em rede. Logo, à luz dos princípios que regem o *ius postulandi* no processo do trabalho, a interpretação das normas citadas nos §§ 1º e 3º, ambos do art. 840 da CLT, implica observar a simplicidade das formas. Isso quer dizer que os efeitos da aplicabilidade do *ius postulandi* no processo do trabalho devem prevalecer quando confrontados com regras novas que, ao contrário, acabam por tornar ainda mais complexo e exigente o exercício do direito. E essa é exatamente a hipótese daqueles parágrafos do art. 840 da CLT. Embora introduzidas no mundo jurídico através da Lei n. 13.467/2017, ditas disposições precisam ser interpretadas com parcimônia. Afinal, é sabido que existem pedidos que, embora possam ser quantificados, dependem de variáveis circunstanciais futuras, como juros e correção. TRT 15ª Região 0010394-44.2021.5.15.0113 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 12 maio 2023, p. 7643.

18 - ASSÉDIO MORAL. ÔNUS PROBATÓRIO DO OFENDIDO. VALORAÇÃO DOS FATOS E DA PROVA. ATRIBUIÇÃO EXCLUSIVA E INESCUSÁVEL DO JULGADOR. JUÍZO DE VALOR DA TESTEMUNHA. IMPRESTABILIDADE. ART. 371/CPC. A manifestação do assédio moral na empresa agrega, como elementos essenciais, o abuso de poder e a manipulação perversa do empregador, cujo ônus probatório é do ofendido. Controlar, estabelecer parâmetros de trabalho e metas a serem cumpridas, por si só, não induz assédio moral, desde que esteja dentro dos limites do razoável, possível e com respeito à dignidade do trabalhador, *contrario sensu*, se a cada avaliação considerada insatisfatória por empregado avaliado configurar assédio moral, não haverá *bytes* suficientes para arquivar as reclamações que serão propostas. TRT 15ª Região 0011261-17.2020.5.15.0131 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 11 maio 2023, p. 2237.

19 - ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. PRÁTICA OSTENSIVA E INTIMIDATÓRIA NA COBRANÇA DE METAS. AMEAÇA DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO, DE SETOR E ATÉ DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. A prova oral comprovou que a cobrança de metas de vendas se dava por meio de ameaças de mudança de horário de trabalho ou de setor como forma de punição, e até mesmo sob a ameaça de dispensa por justa causa, de modo a caracterizar o assédio moral. A conduta da empresa e de seus prepostos, ao intimidar seus empregados na busca de resultados, é abusiva e deve ser rechaçada. O poder diretivo do empregador deve conter limites, notadamente em respeito à ética e à dignidade humana. Não bastasse, ficou demonstrado que a reclamada divulgava *ranking* com os nomes dos funcionários,

destacando em vermelho os que não haviam vendido, de modo a constri-
nger os trabalhadores, o que também configura abuso do poder dire-
tivo. Nesse contexto, faz jus a autora à reparação civil pelo assédio moral
e ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Sen-
tença reformada. TRT 15ª Região 0011380-71.2022.5.15.0045 RORSum -
Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. DEJT 10 ago. 2023, p. 3072.

20 - BANCÁRIO. GERENTE-GERAL DE AGÊNCIA. EXERCÍCIO DE
CARGO DE GESTÃO. SÚMULA N. 287 DO C. TST. INCIDÊNCIA DO
ART. 62, II, DA CLT. CARACTERIZADO. A jurisprudência iterativa do C.
TST, externada na sua abalizada Súmula n. 287, considera que a jornada de
trabalho dos empregados de banco gerentes setoriais enquadra-se na regra
do art. 224, § 2º, da CLT, e em relação ao gerente-geral de agência bancá-
ria, responsável por todo o estabelecimento, em que se presume o exercí-
cio de encargo de gestão, trabalha sob a égide do art. 62 da CLT. Há pre-
sunção relativa, que comporta prova em sentido contrário, haja vista que
a simples denominação do cargo não enseja presunção absoluta do efetivo
exercício de poderes, sendo dependente, pois, da prova das reais atribui-
ções do empregado (Súmula n. 102, I, do TST). Na hipótese, restando com-
provado, com fulcro no conjunto probatório produzido nestes autos, que
de fato a reclamante recorrente exerceu o cargo de gerente-geral de agên-
cia bancária, detendo poderes consideráveis de mando e de gestão, resta
patente a sua atuação como *longa manus* da instituição financeira recorrida,
devendo, portanto, ser enquadrada na exceção de que trata o art. 62, inciso
II, da CLT, não fazendo jus, portanto, à percepção de horas extras e refle-
xos. TRT 15ª Região 0011046-30.2019.5.15.0049 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara.
Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 26 maio 2023, p. 5641.

21 - COMISSÕES. DIFERENÇAS. ÔNUS DE PROVAR. Em regra, compete
ao empregado provar que o empregador se obrigou a pagar comissões
sobre o montante de venda, quando negado referido ajuste. No entanto,
ao afirmar o correto pagamento das comissões ajustadas, o empregador
apresenta fato extintivo do direito do empregado, atraindo para si o ônus
de provar a regularidade do pagamento que afirmou ter sido correto.
Não se desincumbindo do seu ônus processual, cabível a condenação do
empregador a pagar as diferenças perseguidas. TRT 15ª Região 0010245-
74.2023.5.15.0017 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco
Montanagna. DEJT 5 out. 2023, p. 2384.

22 - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. “NOVO FEAS”.
COMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA. CF/1988, ART. 114. IAC-5
DO STJ. RES 583.050 E 586.653 DO STF. A Justiça do Trabalho não é com-
petente para apreciar e julgar questões decorrentes do novo plano de
complementação de aposentadoria denominado “Novo Feas”. Primeiro

porque o contexto diz respeito às relações firmadas entre aposentados e pensionistas que aderiram ao extinto Economus. Segundo porque esse contexto não discute propriamente a complementação de aposentadoria, relação essa de natureza jurídico-trabalhista, mas sim e apenas as novas regras implementadas para esse recente plano de saúde substitutivo. Ou seja, trata-se de típica relação jurídico-previdenciária. Por último porque tal questão já foi julgada pelo STJ nos autos de seu IAC (Incidente de Assunção de Competência) n. 5, transitado em julgado em 25.8.2020, decisão essa que não deve ser interpretada de forma conflitante com aquelas outras proferidas pelo STF em seus REs n. 583.050 e 586.653. Incompetência material mantida. TRT 15ª Região 0010322-89.2022.5.15.0091 RORSum - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 13 abr. 2023, p. 7764.

23 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO SUJEITO PASSIVO. NECESSIDADE. A prévia notificação pessoal do contribuinte é necessária para a cobrança da contribuição sindical rural, nos termos do art. 605 da CLT e do art. 145 do CTN, sem o que não há comprovação da liquidez, da exigibilidade e do inadimplemento da obrigação. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011851-42.2021.5.15.0039 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Candy Florencio Thomé. DEJT 2 maio 2023, p. 1837.

24 - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR DE JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. SÚMULA N. 368, V, DO TST. O fato gerador da contribuição previdenciária devida em razão de labor realizado a partir de 5.3.2009 é a prestação de serviços, incidindo juros e multa pertinentes, nos termos do item V da Súmula n. 368 do C. TST, independentemente de o pagamento ocorrer por precatório. CORREÇÃO MONETÁRIA. ENTE PÚBLICO. O caráter vinculativo da decisão do Excelso Pretório nas ADCs 58 e 59 e a data de vigência da Emenda Constitucional n. 113 implicam correção monetária pelo IPCA-E, acrescido dos juros de mora que remuneram a poupança (art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997) até 8.12.2021 (Tema 810), e, a partir de 9.12.2021, aplicar-se-á somente a taxa Selic. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. FASE DE EXECUÇÃO. O silêncio eloquente da CLT obsta a incidência supletiva das regras do processo civil na temática, e considerando que o art. 791-A estabelece a fixação uma única vez dos encargos advocatícios, é indevida nova condenação na fase executória. TRT 15ª Região 0011366-69.2019.5.15.0085 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Antonia Sant'Ana. DEJT 26 abr. 2023, p. 6610.

25 - CONVOCAÇÃO PARA LABORAR NO DIA DESTINADO AO DESCANSO. ATIVIDADE ESSENCIAL. O argumento de que se trata de serviços essenciais não justifica a violação de direitos indisponíveis dos empregados. O descanso semanal remunerado, também disciplinado pela Lei n.

605/1949 e pelo art. 67 da CLT, foi instituído com a finalidade de assegurar a higidez física e psíquica dos trabalhadores. Aliás, a proteção visa não só garantir o repouso do corpo e da mente, mas também proporcionar a interação social e familiar do empregado. Portanto, não resta dúvida de que o descanso semanal foi erigido à condição de direito indisponível e irrenunciável, assegurado por normas de ordem pública. TRT 15ª Região 0010626-89.2021.5.15.0005 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 3 maio 2023, p. 1141.

26 - COVID-19. MORTE DE TRABALHADOR CONTAMINADO EM DECORRÊNCIA DA ATIVIDADE LABORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. Como as atividades do trabalhador falecido eram de risco acentuado, pois laborou como auxiliar de dispensação de medicamentos em Unidade de Referência para tratamento da Covid-19, sua contaminação equipara-se a acidente de trabalho, atraindo, assim, a responsabilidade objetiva da empregadora e o dever de reparar os danos sofridos pelos dependentes. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. TEORIA DO RISCO. A teoria do risco, desenvolvida a partir da responsabilidade objetiva, tem como pressuposto a responsabilização sem a necessidade de se determinar a culpa por consequências danosas, toda vez que o agente, em decorrência de sua atividade, cria um risco ou perigo para terceiro, ainda que haja diligências para evitar o dano. TRT 15ª Região 0011024-09.2021.5.15.0014 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 3 maio 2023, p. 1834.

27 - COVID-19. RECUSA DA EMPREGADA À IMUNIZAÇÃO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. POSSIBILIDADE. ADI 6.586/DF. ADPF 898/DF. SUSPENSÃO CAUTELAR DOS ARTS. 1º E 4º DA PORTARIA N. 620 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 6.586/DF, que se refere à Lei n. 13.979/2020, firmou o entendimento de que “a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes”. Ainda, nos autos da ADPF 898/DF a Suprema Corte suspendeu cautelarmente os arts. 1º e 4º da Portaria n. 620 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, que proíbem o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego. Diante disso, a exigência de apresentação do comprovante de vacinação encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, que deve zelar também pela saúde dos demais empregados e de todos aqueles que acessam as suas dependências, razão pela qual a recusa da empregada de submeter-se à cobertura

vacinal caracteriza falta grave, nos termos do art. 482, “h” da CLT, ensejando a ruptura do contrato de trabalho por justa causa. Recurso da reclamada acolhido. TRT 15ª Região 0011115-41.2021.5.15.0001 ROT - Ac. PJe 10ª Câmara. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 23 maio 2023, p. 10566.

28 - DANO EXTRAPATRIMONIAL. ATO DISCRIMINATÓRIO. EXAME TOXICOLÓGICO. 1. O reclamante insiste fazer jus à indenização por dano extrapatrimonial porque durante o processo seletivo à vaga de emprego na reclamada foi submetido a exame toxicológico, e devido ao resultado positivo do exame, não foi contratado. Aduz que a exigência é discriminatória e fere o direito à intimidade e a honra da pessoa humana, pois a vaga era destinada a rurícola, não a motorista profissional. 2. A prova oral revelou que a vaga de emprego era para rurícola/plantio e que a empresa exigia o exame toxicológico no processo seletivo para todos os cargos. 3. A controvérsia reside, pois, em estabelecer se a exigência de exame toxicológico no processo seletivo constitui ato ilícito ou discriminatório. Empregado e empregador devem, reciprocamente, em todas as fases do contrato, incluída a preliminar, respeitar direitos e deveres individuais e coletivos elencados no art. 5º da Constituição Federal. Desta forma, têm empregado e empregador direito à intimidade, à liberdade de pensamento e expressão, de consciência e crença religiosa, de associação, de acesso a informações e de consciência, de convicção política ou filosófica, além de outras. Em caso de colisões de direitos, decide-se pela razoabilidade. 4. Exames toxicológicos, em síntese, são exames que objetivam identificar a presença de substâncias psicoativas no organismo de determinada pessoa, o uso de drogas ilícitas e/ou lícitas, como o álcool. Conquanto a obrigatoriedade prevista no art. 168 da CLT para a realização do exame toxicológico seja restrita aos motoristas profissionais, outras atividades profissionais podem ser consideradas de risco, tanto em relação à pessoa do próprio empregado, quanto a terceiros que não o empregador, bem como ao meio ambiente (natural e do trabalho), a exemplo de transporte de cargas explosivas ou inflamáveis, transporte de pessoas, trabalho com armas de fogo, dentre outras. 5. Contudo, para se validar que a exigência da ré de realização de exame toxicológico na seleção de todos os cargos é de caráter não discriminatório, mas preventiva de álcool e drogas, a reclamada deveria ter provado o prosseguimento do processo seletivo após o resultado positivo do primeiro exame ou a recusa do reclamante em prosseguir. 6. A prova oral revela que não houve recusa do reclamante. Ao declarar, em depoimento pessoal, que desejava ir embora no dia do processo seletivo quando soube que seria exigido o exame toxicológico, não significa que desistiu. Tal “desabafo” é perfeitamente compreensível, dado que ficou extremamente constrangido ao ser surpreendido com a exigência do exame toxicológico no processo seletivo para a atividade de rurícola. 7. Ademais, de acordo com a testemunha autoral,

ela e o reclamante compareceram na etapa seguinte do processo seletivo, o que corrobora a intenção do reclamante em prosseguir. Referida testemunha declarou que a reclamada os deixou aguardando do lado de fora da empresa para, depois, dispensar o reclamante (nessa ocasião, uma moça disse para a depoente e o reclamante que não poderiam ficar dentro da usina, que tinham que esperar lá fora. 8. Não foi respeitado o direito à contraprova em caso de resultado positivo, por aplicação analógica do § 6º do art. 168 da CLT (“Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames”). 9. Como dito no parecer da Dra. Adriana Bizarro, representante do MPT: “Tampouco se trata de ingerência sobre o poder diretivo da empresa para contratar quem entender mais apto ao cargo oferecido aos candidatos. O cerne da questão trazida à baila, que no entender desse *Parquet* merece análise mais aprofundada, reside na garantia de acesso ao emprego sem discriminação ou violação da intimidade, privacidade e dignidade dos trabalhadores. Para tanto, os princípios e disposições constitucionais, convencionais e legais ora apontados alinhavam uma ampla rede protetiva dos patamares mínimos civilizatórios, impondo limites à autonomia do poder diretivo dos empregadores. Sendo assim, ainda que existam profissões e atividades que necessitem de *discrímen* - tais como as que envolvem a condução de veículos ou o manuseio de armas de fogo -, não se afigura razoável chancelar que para exercer a função de rurícola seja preciso um exame toxicológico apenas para fazer cumprir uma política da empresa, a qual, sob a justificativa formal de prevenir o adoecimento dos trabalhadores, seja por meio do alcoolismo seja pelo uso de psicoativos, acaba, na prática, impedindo o acesso ao emprego para funções que não têm risco atrelado ao uso das referidas substâncias”. Destarte, com esteio no art. 1º, III e IV, art. 3º, IV, art. 5º, II, V, X, XIII, e art. 7º da CR/1988, art. 1º da Lei n. 9.029/1995, art. 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 6 do Protocolo de São Salvador, art. 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como da Convenção 111 da OIT, provejo o recurso do reclamante para condenar a reclamada a lhe pagar indenização por dano extrapatrimonial pelo ato ilícito/discriminatório. TRT 15ª Região 0010606-19.2022.5.15.0117 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 13 abr. 2023, p. 8776.

29 - DANO MORAL E ARBITRAMENTO. Tendo a análise da prova produzida embasado as alegações exordiais da reclamante (portadora de necessidades especiais), consistentes em atos discriminatórios pós reintegração, e atitudes punitivas de caráter revanchista, com patente tratamento desigual em relação aos colegas de trabalho, caracterizado está o dano moral. Neste diapasão, e considerando se tratar de trabalhadora do

sexo feminino, além de PCD, que por essa condição por si só já enfrenta questões estruturais adversas em nossa sociedade, a extensão do dano e a capacidade econômica da ré, jurídico é o rearbitramento da indenização para fixar o valor de R\$ 50.000,00. Recurso ordinário da laborista ao qual se dá provimento à unanimidade. TRT 15ª Região 0011858-48.2021.5.15.0099 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 3 abr. 2023, p. 4446.

30 - DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. TRANSTORNO DEPRESSIVO. FIBROMIALGIA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. NÃO MINIMIZAÇÃO DE FATOS RELEVANTES. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Restando comprovado nos autos que a empregada é portadora de doença que causa estigma ou preconceito, compete à reclamada demonstrar que a sua dispensa decorreu do exercício regular do seu direito potestativo, sob pena de considerá-la discriminatória, nos termos da Súmula n. 443 do C. TST. TRT 15ª Região 0010475-43.2022.5.15.0085 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. DEJT 20 out. 2023, p. 3214.

31 - DEFERIMENTO DE PARCELAMENTO DE DÍVIDA PELO ART. 916 DO CPC. LEGALIDADE. A decisão de primeiro grau, ao deferir o parcelamento do crédito exequendo nos moldes previstos no art. 916 do CPC, está em perfeita consonância com o disposto no art. 805 do CPC, segundo o qual, havendo diversos meios de promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado, quanto mais no caso dos autos, em que a finalidade foi preservar a atividade econômica da empresa executada e, em consequência, a manutenção dos empregos e salários de diversos trabalhadores. Essa regra processual é aplicada no processo do trabalho por força do art. 769 da CLT. Cumpre ressaltar que o C. TST, por meio da Instrução Normativa n. 39/2016, editada pelo Tribunal Pleno, consolidou o entendimento de que o art. 916 do CPC é aplicável a esta Justiça Especializada, consoante se extrai do art. 3º, XXI, da citada Instrução Normativa. Como se observa, o deferimento do parcelamento se trata de ato discricionário do juiz, e o dispositivo nenhuma menção faz à necessidade de concordância do exequente, sendo-lhe assegurada tão somente a manifestação quanto ao preenchimento dos requisitos previstos no *caput* do art. 916 do CPC. Além disso, o parcelamento do débito prestigia os princípios da economia e celeridade processuais, já que o executado renuncia ao direito de opor embargos, o que afasta a possibilidade dos inúmeros recursos que protelam o cumprimento da obrigação. Ademais, inexistente prejuízo aos exequentes, que não terão redução do seu crédito e poderão receber os valores integrais, devidamente corrigidos, e no lapso razoável de 6 meses, sem o risco da demora pela possibilidade de oposição dos recursos previstos na legislação, como acima se expôs. Por

tais fundamentos, mantenho a r. sentença que acolheu o parcelamento do débito, com esteio no art. 916 do CPC e art. 3º, XXI, da IN n. 39/2016 do C. TST. Nego provimento. TRT 15ª Região 0011149-33.2014.5.15.0010 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 16 maio 2023, p. 6092.

32 - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE ADMINISTRADOR NÃO SÓCIO. AUSÊNCIA DE PROVAS ACERCA DO ABUSO DA PERSONALIDADE JURÍDICA OU DE CULPA NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES. IMPOSSIBILIDADE. INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE CONTRA SOCIEDADE ESTRANGEIRA, SÓCIA DA EMPRESA EXECUTADA. ADMISSIBILIDADE. Na Justiça do Trabalho, em regra, a desconsideração da personalidade jurídica está fundada na aplicação da denominada Teoria Menor, disciplinada pelo art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor. Com base nessa Teoria Menor, é possível a constrição judicial de bens particulares dos sócios quando evidenciado que a empresa executada não possui bens suficientes para suportar a execução, não se exigindo prova de ato ilícito praticado pelos sócios para sua responsabilização. Contudo, na hipótese em exame, a agravante pretende a inclusão do administrador da empresa, que não ostenta a qualidade de sócio, no polo passivo da execução. No que diz respeito à responsabilidade do administrador não sócio, aplica-se a Teoria Maior da desconsideração da personalidade jurídica, na forma do disposto nos arts. 50 e 1.016 do Código Civil, pela qual somente há responsabilidade se restar comprovado o abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, bem como pela culpa no desempenho de suas funções. Não demonstrada a prática de ato irregular ou fraudulento, forçoso reconhecer a impossibilidade de atribuição dos efeitos da desconsideração da personalidade jurídica ao administrador não sócio. Por outro lado, não há óbice à instauração do incidente contra a sociedade estrangeira, sócia majoritária da empresa executada, cuja notificação deve ser realizada na pessoa do seu representante legal no país. Agravo de petição a que se dá parcial provimento. TRT 15ª Região 0012020-23.2019.5.15.0096 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 25 abr. 2023, p. 5554.

33 - DETRAN. GRATIFICAÇÃO PELO DESEMPENHO DA ATIVIDADE NO POUPATEMPO - GDAP. O programa “Poupatempo - Centrais de Atendimento ao Cidadão” foi instituído pela Lei Complementar Estadual n. 847, de 16.7.1998, que estabelece, em seu art. 11, o pagamento da GDAP, a ser atribuída aos servidores designados na forma do art. 5º, e do inciso I do art. 6º do aludido diploma legal. Não há, no texto da lei, qualquer restrição ao recebimento da gratificação pretendida apenas aos servidores estatutários, de forma que os servidores celetistas, considerados servidores públicos em sentido amplo, também fazem jus à parcela,

por prestarem serviços ao Estado e à administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Ainda, não se trata de reconhecer “isonomia salarial” ou “equiparação salarial” a que se refere o art. 461 da CLT, sequer por analogia, de forma que não há se cogitar em violação ao art. 37, XIII, da Constituição Federal ou à Súmula n. 339 do Supremo Tribunal Federal, mas, sim, de garantir o cumprimento da lei estadual a que se obriga o contratante. Recurso conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0010667-80.2022.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 6 set. 2023, p. 3353.

34 - DIREITO DO TRABALHO. PRÊMIO. NATUREZA. INTEGRAÇÃO. O § 1º do art. 457 Consolidado, tanto na redação anterior à Lei n. 13.467/2017, como atualmente, ao enumerar as parcelas que compõem a remuneração do empregado, inclui, expressamente, as gratificações ajustadas, conceito em que se inserem os prêmios pagos com habitualidade. Não afasta tal conclusão o fato de a referida parcela somente ser paga quando uma determinada condição é satisfeita ou encontra-se presente, como ocorre com o adicional de insalubridade, por exemplo, não lhe retirando o caráter salarial, pois também trata-se de contraprestação pelos serviços prestados pelo empregado. Certo é que o § 2º do referido dispositivo legal, com a nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017, excluiu o caráter salarial dos prêmios pagos com habitualidade. Contudo, o § 4º do mesmo dispositivo define que tais prêmios são aqueles pagos em função de desempenho superior, o que não se confunde com os prêmios “não faltar”, “produtividade agrícola” ou “produtividade”, os quais ostentam nítidos contornos de gratificação legal. Friso que competia ao empregador comprovar que referidos prêmios eram pagos por força de desempenho superior, mas assim não agiu, a teor do art. 818, II, da CLT. Se os quitava a título de “mera liberalidade” é porque lhe reconhecia a natureza salarial da verba, que com prêmio não se vinculava, na forma da lei. A denominação emprestada pelo empregador não modifica a essência nem a natureza da verba em comento. Não há que se falar em natureza indenizatória da parcela ou limitação da condenação à vigência da Lei n. 13.467/2017. Recurso do reclamante a que se dá provimento. TRT 15ª Região 0010627-73.2021.5.15.0070 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storer. DEJT 17 abr. 2023, p. 2461.

35 - DIREITO PROCESSUAL. EXECUÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE NA DOAÇÃO. Legitimidade que se discute sobre a doação recebida pelos embargantes de imóvel pertencente ao então sócio (avô doador). É certo que, à época da doação, ainda não havia sido incluído no polo passivo da execução, não se configurando a figura da fraude, inexistindo elementos de prova de molde a evidenciar que pudesse ter agido de má-fé. Embargos de terceiro julgados procedentes, para determinar o levantamento da penhora. Agravo de petição a que

se nega provimento. TRT 15ª Região 0010483-54.2022.5.15.0106 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storer. DEJT 12 abr. 2023, p. 4016.

36 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO DA HONRA PRACTICADO CONTRA QUALQUER PESSOA OU OFENSAS FÍSICAS. ART. 482, "J", DA CLT. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. COMPROVAÇÃO. A justa causa é a pena máxima aplicada a um empregado, exigindo pelo empregador prova robusta e incontroversa da conduta grave praticada pelo trabalhador, de forma a justificar o rompimento do contrato de trabalho, sob pena de se macular injustamente a vida funcional do empregado. Demonstrada a conduta beligerante da reclamante ao longo do contrato em relação às colegas de trabalho, inclusive com agressão física, desvencilhou-se a reclamada do ônus que lhe competia (art. 818, II, da CLT, c/c art. 373, II, do CPC). Mantido o rompimento por justa causa com fundamento no art. 482, "j", da CLT. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010571-66.2022.5.15.0147 RORSum - Ac. PJe 10ª Câmara. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 24 abr. 2023, p. 7485.

37 - DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO NEGATIVO QUANTO AO NEXO. AUSÊNCIA DE OUTRAS PROVAS. DOENÇA DEGENERATIVA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Na hipótese, tendo o Sr. Vistor negado objetivamente a existência denexo de causalidade ou concausalidade entre as doenças e o labor desenvolvido em prol da reclamada, não há como se admitir a existência da alegada doença do trabalho à míngua de outras provas conclusivas. O laudo médico pericial, trabalho eminentemente técnico, deve ser rechaçado com elementos igualmente técnicos e prova robusta e inequívoca. A falta de elementos outros capazes de elidir o laudo pericial faz esvaziar os argumentos do inconformismo recursal. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011849-62.2021.5.15.0010 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Candy Florencio Thomé. DEJT 13 abr. 2023, p. 1521.

38 - EMPREGADA VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL. DISPENSA IMOTIVADA. RECUSA JUSTIFICADA DE CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DE RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA E OBSERVÂNCIA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. É legítima a recusa da empregada vítima de assédio moral em cumprir o aviso-prévio. No caso dos autos, a autora foi vítima de violência psicológica no ambiente de trabalho por parte de seu superior hierárquico. Obrigá-la a permanecer por mais 30 (trinta) dias em ambiente tóxico, degradante, seria compactuar com grave violação ao princípio fundamental do respeito à dignidade humana, um dos pilares do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Se o empregado que consegue uma nova posição pode

não cumprir o aviso-prévio, como expressamente prevê a Súmula n. 276, a mesma exceção - e com maior razão - há de ser aplicada àquele que está submetido ao constrangimento no local de trabalho. Considerando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, divulgado em 2021, é impossível não identificar a violência de gênero sofrida pela reclamante, que, de acordo com a prova oral, era constantemente chamada de burra e jumenta pelo superior hierárquico. Nesse contexto, reputo justificada a recusa da empregada em cumprir o aviso-prévio. Com a dispensa sem justa causa, a reclamante perdeu o interesse processual em pleitear a rescisão indireta, que seria cabível diante do assédio moral sofrido. E, numa eventual rescisão indireta, jamais lhe seria exigível o cumprimento de aviso-prévio. Recurso provido para condenar a reclamada a restituir o aviso-prévio descontado da reclamante. TRT 15ª Região 0010361-47.2021.5.15.0083 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 18 maio 2023, p. 4626.

39 - EMPREGADO CONTRATADO EM SOLO BRASILEIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR. MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*. Em prestígio à Convenção Internacional 97, específica dos trabalhadores migrantes, bem como à Convenção Internacional 111, a qual dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, ambas ratificadas pelo Brasil, assegura-se ao empregado aplicação da legislação brasileira, quando mais favorável e compatível com a norma estrangeira, afastando-se o princípio da chamada *lex loci executionis*, previsto no Código de Bustamante. TRT 15ª Região 0010897-63.2020.5.15.0125 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. André Augusto Ulpiano Rizzardo. DEJT 10 out. 2023, p. 2186.

40 - EMPREGADOR DOMÉSTICO. ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS. AUSÊNCIA DE REPRESENTAÇÃO E VÍNCULO SOCIAL BÁSICO. INAPLICABILIDADE. Sendo o caso de empregador doméstico pessoa física, que não exerce atividade com finalidade econômica, não se pode exigir do mesmo o cumprimento das normas coletivas juntadas com a petição inicial, sem prova de sua filiação à entidade sindical signatária, diante da ausência de representação e vínculo social básico, consistente na solidariedade de interesses econômicos, como determina o § 1º do art. 511 da CLT. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010085-54.2022.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 maio 2023, p. 591.

41 - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MUDANÇA NA FORMA DE CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO. EXCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS DA BASE DE CÁLCULO.

PRESCRIÇÃO TOTAL. Em não se tratando de parcela prevista em lei, a prescrição aplicável é a total, a teor do quanto disposto no art. 11, § 2º, da CLT. Recurso ordinário não provido. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ALTERAÇÃO NO BENEFÍCIO SAÚDE. REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS DE 70% PARA 1/3 POR FORÇA DE DECISÃO NORMATIVA. REDUÇÃO DO VALE ALIMENTAÇÃO POR DECISÃO NORMATIVA. SUPRESSÃO DO ADICIONAL DE 15% PELO LABOR AOS FINAIS DE SEMANA POR FORÇA DE DECISÃO NORMATIVA. LICITUDE. ALTERAÇÕES CONTRATUAIS LESIVAS NÃO CARACTERIZADAS. ULTRATIVIDADE INAPLICÁVEL. A alteração no benefício saúde, a redução do percentual da gratificação de férias, a alteração na forma de adimplemento do vale alimentação e a supressão do adicional de 15% sobre o labor aos finais de semana, para os empregados da ECT, determinadas pelo C. TST ao apreciar o Dissídio Coletivo de Greve autuado sob o n. 1001203-57.2020.5.00.0000, não caracterizaram alterações contratuais lesivas. Entendimento em sentido contrário afrontaria a autoridade da v. decisão normativa. Extirpados os benefícios da norma coletiva, não há que falar em ultratividade da norma pretérita. Inteligência do art. 614, § 3º, da CLT. TRT 15ª Região 0011219-20.2021.5.15.0070 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. DEJT 26 abr. 2023, p. 3333.

42 - ESPÓLIO. DÍVIDAS TRABALHISTAS. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE. INVENTÁRIO NEGATIVO. Nos casos de inventário negativo, onde não existem bens a partilhar, os filhos do *de cujus* não podem ser responsabilizados pela dívida, mesmo que trabalhista. Afinal, o herdeiro assume responsabilidades apenas quando recebe bens ou valores da herança que, todavia, nunca podem ultrapassar esse proveito, pois, do contrário, estaria consagrada a herança negativa, ou sucessão hereditária nas dívidas. Afinal, não se pode confundir sucessão hereditária com sucessão trabalhista. TRT 15ª Região 0011855-82.2021.5.15.0135 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 25 abr. 2023, p. 1915.

43 - EXECUÇÃO. COISA JULGADA. ALTERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Na fase de execução não se autoriza o antagonismo, a desarmonia ou modificação da coisa julgada, a qual deve ser executada nos limites e alcance em que fora anteriormente constituída. REFLEXOS DE VERBAS DEFERIDAS. AUSÊNCIA. OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. Não se permite a inclusão de reflexos salariais nas verbas deferidas da mesma natureza na fase de conhecimento se inexistente comando específico na sentença de mérito ou no acórdão. TRT 15ª Região 0010433-92.2022.5.15.0020 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Fábio Bueno de Aguiar. DEJT 16 maio 2023, p. 2569.

44 - FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A L[...]. A prova oral produzida comprovou que a reclamante atuava na oferta de produtos de crédito administrados pela segunda reclamada, L[...], e em seu benefício direto, estando, inclusive, subordinada aos superiores hierárquicos desta última. É certo, portanto, que houve fraude na contratação, uma vez que a intermediação de mão de obra mostrou-se ilícita, razão pela qual deve ser reconhecido o vínculo de emprego da autora com a segunda ré, L[...]. TRT 15ª Região 0011390-23.2018.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Eder Sivers. DEJT 24 abr. 2023, p. 8083.

45 - FUNDAÇÃO CASA. ADICIONAL DE LOCAL DE EXERCÍCIO. AGENTE EDUCACIONAL. DEVIDO. 1. O “adicional de local de exercício” (criado inicialmente pelo Decreto Estadual n. 52.674/2008, substituído pelo Decreto n. 66.805, de 2 de junho de 2022) não é direcionado apenas aos servidores vinculados à Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, mas sim aos empregados públicos que atuam na atividade educacional em prol do ente federativo estadual em local de vulnerabilidade social, situação fática reconhecida para as unidades escolares situadas nos Centros de Atendimento Socioeducativo da Fundação Casa, a teor da Resolução n. 47, expedida pela Secretaria de Educação. 2. Desempenhando a reclamante a função de agente educacional, atividades de natureza pedagógica em local com maior índice de vulnerabilidade social, faz jus à percepção do adicional de local de exercício. Recurso da reclamante provido. TRT 15ª Região 0011524-87.2022.5.15.0031 ROT - Ac. PJe 10ª Câmara. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 26 abr. 2023, p. 6967.

46 - GARANTIA DE EMPREGO. NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. DOENÇA OCUPACIONAL CONSTATADA EM PERÍCIA. AUSÊNCIA DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. Basta o nexo causal/concausal entre a moléstia profissional e a atividade laborativa em favor do empregador, para a garantia de emprego de que trata o invocado art. 118, não havendo necessidade de afastamento e tampouco expedição de CAT, inclusive porque o próprio § 3º do art. 22 da Lei n. 8.213/1991 não exime a empregadora de suas responsabilidades, conforme entendimento contido no inciso II da Súmula n. 378 do C. TST. AGRAVAMENTO DE PERDA AUDITIVA DURANTE O CONTRATO DE TRABALHO. Empregadora que admitiu empregado já portador de perda auditiva e não acompanhou a evolução de sua linha audiométrica durante o curso do contrato. Caracterização de culpa e obrigação de indenizar pelo agravamento. TRT 15ª Região 0010562-67.2020.5.15.0085 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Eder Sivers. DEJT 26 maio 2023, p. 11916.

47 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS NO LOCAL DE TRABALHO (LOCOMOTIVAS). TRATAMENTO DEGRADANTE. AUSÊNCIA MÍNIMA DE HIGIENE E SALUBRIDADE NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. PERTINÊNCIA. A indenização por danos morais pressupõe a existência de uma lesão a bem juridicamente tutelado que não pode ser exprimido em valores econômicos, porque se refere aos aspectos mais íntimos da personalidade, como a honra, a imagem. A tutela jurídica destes bens não suscetíveis de valor econômico está expressa, em nosso ordenamento jurídico, na própria CF/1988, que não só proclama a “dignidade da pessoa humana” como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), como preceitua serem invioláveis “a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X). No caso, prova oral comprovou a inexistência de instalações sanitárias no interior das locomotivas, obrigando o trabalhador a realizar suas necessidades fisiológicas em lugar impróprio e de modo precário. Patente, portanto, a conduta culposa do empregador, por omissão, ao não adotar medidas básicas de segurança e higiene no trabalho, expondo o obreiro a situação constrangedora e humilhante, em afronta à dignidade da pessoa. O trabalhador é sujeito, e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do empregado, mas somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada e sob ressalvas ao *jus variandi*. Portanto, não se trata aqui de meros dissabores próprios do desenvolvimento de determinada atividade profissional, mas, sim, de condições degradantes a que foi submetido o trabalhador, eis que não foram resguardadas as mínimas condições de higiene e salubridade no local de trabalho, caracterizando, assim, dano moral apto a ensejar o dever de indenizar. Recurso ordinário das reclamadas a que se nega provimento. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. FATOS IMPEDITIVOS NÃO COMPROVADOS. ÔNUS DA PROVA. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 6 DO TST. O art. 461 da CLT apresenta como requisitos necessários à equiparação salarial, além da identidade de funções, o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, sendo que trabalho de igual valor é aquele que resulta na mesma produtividade e é exercido com a mesma perfeição técnica por pessoas cuja diferença de tempo de serviço (na função) não seja superior a dois anos. No caso, os fatos impeditivos não foram comprovados pelas reclamadas, mormente a apresentação de óbice em relação ao exercício de trabalho de igual valor, à produtividade e à mesma perfeição técnica. Destarte, à míngua de prova no sentido de que houvesse diferença entre as funções, entre produtividade

e perfeição técnica que justificasse a remuneração diferenciada, deve a reclamada, conforme já fixado pela r. sentença, remunerar as diferenças pleiteadas. Recurso ordinário das reclamadas a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010334-68.2017.5.15.0030 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 26 maio 2023, p. 5059.

48 - INTERVALO PARA AJUSTE TÉRMICO. DESCANSO LEGAL. O art. 253, CLT estabelece que os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo têm assegurado um período de 20 minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. TRT 15ª Região 0010313-92.2023.5.15.0059 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 5 out. 2023, p. 2411.

49 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO. CARACTERIZAÇÃO. CESSADO O AUXÍLIO-DOENÇA. ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL (ASO) COM CONCLUSÃO DE INAPTIDÃO. Constata-se o “limbo previdenciário” se o trabalhador tem alta do INSS, deixa de receber o auxílio-doença e não é admitido em posto de trabalho readaptado, com fundamento em atestado médico, de responsabilidade do empregador (NR-7). Nesse contexto, são devidos os salários e demais benefícios do período correspondente (13º salários, férias com um terço e FGTS). Precedentes deste E. TRT15 e do C. TST. Recurso ordinário da reclamada não provido, para manter a condenação ao pagamento de salários e verbas trabalhistas acessórias a partir da data do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). TRT 15ª Região 0011677-41.2021.5.15.0004 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 30 maio 2023, p. 3527.

50 - MOTORISTA DE CAMINHÃO. TEMPO DE ESPERA. CLT, ART. 235-C, § 9º. CARACTERIZAÇÃO. “Tempo de espera” é o lapso em que o motorista tiver de aguardar para carregar, descarregar e passar por fiscalização. No entanto, se essa situação vier a ocorrer fora dos limites de sua jornada normal de oito horas de trabalho, então esse período de espera certamente deverá ser remunerado como hora extraordinária. Afinal, negar essa lógica tipificaria contradizer as próprias leis que regulam o equilíbrio das relações de capital x trabalho, à medida que tal hipótese faria com que apenas um dos atores levasse vantagem, e o que é pior, a partir da exploração do outro ator. Assim sendo, o tempo de espera do motorista para carregar, descarregar e passar por fiscalização só poderá ser remunerado com o respectivo adicional quando restar efetivamente demonstrada a realidade de que esse período aconteceu ou antes ou após o início de suas jornadas normais de trabalho. Essa é a melhor interpretação que se

deve dar à integração das normas citadas nos arts. 4º e 235-C, § 9º, ambos da CLT, e 7º, XVI, da CF/1988. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSPORTE IRREGULAR DE VALORES. QUANTIA NÃO VULTOSA. EMPREGADO NÃO QUALIFICADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Impor ao empregado o injusto dever de transportar valores (em espécie ou em documentos de expressão monetária, tais como cheques, talões de cheques, promissórias etc.) de maneira inadequada e insegura, sem qualquer treinamento, e para o qual não foi contratado, enseja reparação pelo dano moral sofrido, ainda que a quantia transportada não seja vultosa. Sentença que se reforma. TRT 15ª Região 0011737-61.2019.5.15.0011 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 29 maio 2023, p. 5625.

51 - MUNICÍPIO DE AMPARO. PROMOÇÃO VIA NÃO ACADÊMICA. DISPONIBILIDADE FINANCEIRA. O Município, ao contratar trabalhadores sob o regime celetista, despe-se do seu poder de império e equipara-se ao empregador privado, ficando adstrito aos princípios e normas que regem a relação empregatícia. Em razão disso, não aproveita ao recorrente a alegação de que, devido ao elevado aumento das despesas com folha de pagamento, sem correspondente aumento das receitas, nos exercícios de 2010 a 2015 não foi possível conceder referida promoção salarial aos servidores públicos municipais. Isso porque a supremacia do interesse público sobre o privado não autoriza o empregador público a vulnerar direitos trabalhistas. Recurso ordinário não provido, no tópico. TRT 15ª Região 0010862-36.2022.5.15.0060 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 abr. 2023, p. 5135.

52 - MUNICÍPIO DE PIRACICABA. PRÊMIO ASSIDUIDADE PREVISTO NA LEI N. 3.966/1995. NATUREZA JURÍDICA. SALÁRIO CONDIÇÃO. HABITUALIDADE. REFLEXOS DEVIDOS. NÃO INTEGRAÇÃO. A Lei Municipal n. 3.966/1995 demonstra que o empregado faz jus ao prêmio assiduidade quando preenche os requisitos ali estabelecidos, restando inequívoca a natureza contraprestativa de salário condição, de sorte que são devidos reflexos durante o período em que o prêmio assiduidade foi pago com habitualidade. Entretanto, a mera habitualidade deste pagamento não autoriza sua integração, porque o salário condição só é devido e pago enquanto o empregado cumpre as condições ali estabelecidas. TRT 15ª Região 0011835-52.2021.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Evandro Eduardo Maglio. DEJT 25 abr. 2023, p. 3467.

53 - OPERADOR DE EMPILHADEIRA. TROCA DE CILINDROS DE GLP. CONCEITO JURÍDICO DE TEMPO DE EXPOSIÇÃO EXTREMAMENTE REDUZIDO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DEVIDO. 1. A operação de troca dos cilindros de gás GLP da máquina empilhadeira

é atividade considerada de risco, consoante Anexo 2, itens 1.a e 2, IV, da NR-16 da Portaria n. 3.214/1978, ensejando o pagamento do adicional de periculosidade, uma vez que exercida de forma habitual, ainda que intermitente. 2. O TST tem entendido que o conceito jurídico de tempo extremamente reduzido, a que se refere a Súmula n. 364, I, envolve não apenas a quantidade de minutos considerada em si mesma, mas também o tipo de perigo ao qual o empregado é exposto, sendo que a exposição a produtos inflamáveis independe de qualquer gradação temporal, pois passível de explosão a qualquer momento. Recurso ordinário conhecido e não provido quanto ao tema. TRT 15ª Região 0010971-12.2021.5.15.0084 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 2 out. 2023, p. 2607.

54 - PARCELAMENTO DO CRÉDITO EXEQUENDO TRABALHISTA. APLICAÇÃO DO ART. 916 DO CPC. POSSIBILIDADE. Não se vislumbra qualquer óbice ao parcelamento do art. 916 do CPC em relação ao crédito trabalhista. Com efeito, o art. 771 do CPC permite a aplicação da referida norma aos atos executivos realizados no procedimento de cumprimento de sentença. Nesse sentido, o inciso XXI do art. 3º da Instrução Normativa n. 39/2016 do TST estabelece a aplicação do art. 916 do CPC no processo do trabalho. TRT 15ª Região 0010181-89.2022.5.15.0020 AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 27 abr. 2023, p. 8213.

55 - PESSOA TRANSEXUAL. DIREITO AO USO DO NOME SOCIAL NEGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Desnecessária a alteração do nome civil no cartório para que figure nos cartões de ponto, crachá e holerites o nome social da pessoa. A negativa do empregador em promover tal alteração configura violação ao patrimônio imaterial da parte empregada. O nome constante na solicitação de emprego, em atestados médicos, na procuração e na declaração de hipossuficiência existente nos autos não altera esse direito fundamental da pessoa. E a exigência de que a pessoa se dirija ao Cartório de Registro Civil e proceda à alteração do nome, com a respectiva substituição em seus documentos, é ilegal. Mantida a r. sentença de origem. TRT 15ª Região 0010160-98.2021.5.15.0004 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. DEJT 12 maio 2023, p. 9902.

56 - PRESCRIÇÃO BIENAL. AÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO PENAL. APLICAÇÃO DO ART. 7º, INCISO XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O prazo prescricional para a propositura de ação trabalhista postulando créditos resultantes das relações de trabalho é de dois anos, contados da extinção do

contrato de trabalho, na forma do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Tendo a parte autora deixado de observar o mencionado prazo, optando por aguardar o desfecho de ação criminal proposta, restou configurada a prescrição do direito de ação na esfera trabalhista. A propositura de ação penal não tem o condão de suspender ou interromper a prescrição bienal trabalhista, a qual se inicia da ciência da lesão sofrida quando da extinção do contrato de trabalho, conforme o princípio da *actio nata*. Nesse diapasão, não há que se falar em contagem do prazo prescricional a partir da data do trânsito em julgado da decisão de absolvição prolatada pela Justiça Criminal. Recurso ordinário ao qual se nega provimento. TRT 15ª Região 0010458-30.2021.5.15.0121 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 10 ago. 2023, p. 1819.

57 - PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ART. 11-A DA CLT. NÃO OCORRÊNCIA. A suspensão do curso da execução por um ano, nos termos do art. 40 da Lei n. 6.830/1980, aplicável ao processo de execução trabalhista por força da previsão do art. 889 da CLT, não integra o cômputo do prazo para ocorrência da prescrição intercorrente, ao passo que o art. 3º da Lei Federal n. 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus, determinou a suspensão dos prazos prescricionais de 10.6.2020 a 30.10.2020, de modo que não transcorreu, no caso, o prazo prescricional de dois anos previsto no art. 11-A, *caput*, da CLT. Além disso, não houve intimação específica da exequente para se pronunciar acerca da prescrição intercorrente, como orientado na Recomendação n. 3/GCGJT. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011603-79.2015.5.15.0106 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Antônio Gomes de Oliveira. DEJT 24 abr. 2023, p. 5502.

58 - PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. ODS 3 DA AGENDA 2030/ONU. Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar “a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero”, sendo importante “refletir sobre prejuízos potencialmente causados” e “incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional”. Nesse trilhar, não se concebe a impugnação ao laudo pericial formulada com base em alegação relacionada à denominada “dupla jornada” a que as trabalhadoras mulheres são submetidas, tema relacionado à divisão sexual do trabalho, que é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades. Relevante o fato, outrossim, de que assegurar uma vida saudável e promover

o bem-estar para todos, em todas as idades, constitui o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 3 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. EXPECTATIVA DE VIDA. No caso dos autos, a culpa da empregadora pelo agravamento da patologia que acometeu a trabalhadora ficou amplamente comprovada na investigação pericial produzida nos autos, que não foi objeto de impugnação suficiente e tempestiva. O termo final do pensionamento, arbitrado conforme limitações do pedido inicial, é inferior ao que seria efetivamente devido caso considerada a tábua de mortalidade divulgada pelo IBGE. Recurso da empregadora a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011214-08.2021.5.15.0099 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 18 maio 2023, p. 5357.

59- RECURSO ORDINÁRIO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DA OITIVA DE TESTEMUNHAS. INOBSERVÂNCIA DO LOCAL DE COMPARECIMENTO. NULIDADE REJEITADA. 1. O princípio constitucional da ampla defesa não acarreta direito absoluto à produção de provas em Juízo, cabendo ao magistrado determinar a produção daquelas necessárias ao julgamento do mérito (art. 370, CPC), e à parte certificar-se que observou os atos e procedimentos exigidos no curso processual, a fim de evitar qualquer prejuízo. 2. O comparecimento das testemunhas ao escritório do patrono da parte, local diverso de onde deveriam depor, conforme determinação do Juízo, que estipulou expressamente que os depoimentos seriam colhidos no Fórum Trabalhista, justifica o indeferimento da oitiva dos depoentes, por inobservância dos procedimentos processuais definidos. Cerceamento de defesa não configurado. Nulidade rejeitada. Recurso do reclamante não provido. TRT 15ª Região 0010604-82.2022.5.15.0106 ROT - Ac. PJe 10ª Câmara. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 24 abr. 2023, p. 7933.

60 - RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTERJORNADAS. MOTORISTA. INVALIDADE. DIREITO INDISPONÍVEL À LUZ DO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL. PRESERVAÇÃO DA SEGURANÇA NAS VIAS PÚBLICAS E ESTRADAS. DIREITO AO SONO. O E. Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o ARE 1.121.633/GO - RG, que julgou o Tema 1046, de repercussão geral, firmou entendimento vinculante no sentido de que “as convenções e os acordos coletivos de trabalho devem prevalecer quanto às limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação específica de vantagens compensatórias, quando não versarem sobre direitos absolutamente indisponíveis”. O intervalo interjornadas proporciona o direito ao descanso mínimo entre duas jornadas de trabalho, no qual se inclui o tempo

destinado ao sono do trabalhador motorista, imprescindível tanto à dignidade da pessoa humana do empregado quanto à segurança da própria sociedade. Considera-se, portanto, absolutamente indisponível o direito estabelecido no § 3º do art. 235-C da CLT, ficando afastada a negociação coletiva que prevê um único intervalo de 6 horas entre duas jornadas de trabalho. TRT 15ª Região 0010832-58.2020.5.15.0096 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 29 maio 2023, p. 5558.

61 - RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. MORTE POR COVID-19. MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO. Inconteste a contaminação do trabalhador, motorista de ônibus urbano, pela Covid-19, e seu consequente falecimento. A análise da responsabilidade civil da empregadora deve considerar as circunstâncias de trabalho, os equipamentos de proteção oferecidos, em suma, todas as condições que habitualmente favorecem a contaminação pela Covid-19. Sobre a matéria, os ensinamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira: “No caso da Covid-19 a identificação causal também exigirá investigação criteriosa. Trata-se de doença infectocontagiosa, ainda pouco conhecida, que apresenta consequências clínicas variáveis, desde infecções assintomáticas até quadros graves que podem culminar com o óbito. Além da dificuldade de precisar a circunstância, a data, a hora e o local do provável contágio, é preciso considerar que os sintomas poderão aparecer até 14 dias depois da exposição ao vírus”. No caso, as provas produzidas mostram que a empresa adotava algumas das mínimas medidas de higiene exigidas pelo Poder Público, como o fornecimento de álcool em gel e o uso de máscara pelo motorista. Por sua vez, a lotação na linha dirigida pelo trabalhador falecido é inconteste. Os vídeos colacionados com a inicial mostram, inclusive, passageiros sem a proteção facial. No período da contaminação do trabalhador, tantas outras pessoas se mantinham em isolamento, e não há notícias de outro local onde poderia ter ocorrido o contágio. Portanto, é evidente onexo causal entre a doença e o trabalho. Destaca-se, ainda, notório o risco efetivamente superior à média a que foi submetido o trabalhador ao se ativar como motorista. Presentes, portanto, todos os requisitos para a responsabilização civil da empregadora. Quanto à indenização por danos morais, os reclamantes ficaram privados da companhia de seu ente querido porque este teve que trabalhar durante a pandemia e faleceu pela Covid-19. Houve a perda precoce do marido e pai aos 55 anos na época do acidente. Recurso parcialmente provido, para condenar a reclamada na indenização por danos morais de R\$ 300.000,00, a ser rateada em igual parte a cada um dos quatro litigantes (esposa, um filho e duas filhas, todos maiores), R\$ 75.000,00 para cada, conforme princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Indenização por danos materiais deferida à 1ª

reclamante, equivalente a 70% da remuneração que constou na rescisão, com a observância do 13º salário, desde a data do falecimento do trabalhador até que completasse seus 76,7 anos. Recurso provido em parte, julgando-se a ação parcialmente procedente. TRT 15ª Região 0010636-49.2021.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 31 maio 2023, p. 4361.

62 - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MATERIAIS E MORAIS DECORRENTES DE ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL. SARS-COV-2. MOTORISTA DE ÔNIBUS. INDENIZAÇÃO. Trata-se de ação trabalhista movida por herdeiro do trabalhador, por meio da qual pretende o reconhecimento do nexo de causalidade entre o trabalho e a infecção pelo SARS-CoV-2 que provocou o óbito do trabalhador, sob o fundamento de que o trabalhador atuava como motorista de ônibus urbano, tendo contato com grande número de pessoas em ambiente fechado e manuseando dinheiro em espécie, recebendo ou devolvendo troco, uma vez que o transporte não possuía cobrador, cuja função era realizada concomitantemente pelo motorista. É inegável que a atividade desenvolvida pela empresa na época da pandemia, sem vacina disponível para a população, implicou risco permanente à incolumidade física do trabalhador, atraindo a responsabilidade objetiva da reclamada, nos termos do art. 927, parágrafo único, do CC/2002. No contexto da pandemia, ainda sem vacina disponível em quantidade suficiente para vacinação em massa da população, não é possível ignorar que a continuidade da prestação de serviços de algumas profissões, como a que era desempenhada pelo *de cujus*, foi fundamental para o equilíbrio social, dentro de um contexto ético e valorativo que resultou em relevante encargo para trabalhadores que se ativavam em atividades essenciais, sem as quais a sociedade poderia enfrentar colapsos em diversos setores. Soma-se isso ao fato de que o *de cujus* era portador de hipertensão arterial, de conhecimento da reclamada pelo menos desde o ano de 2008, conforme consta do atestado de saúde ocupacional juntado aos autos. É importante destacar que a presença de comorbidades pode aumentar o risco de complicações em pessoas infectadas pelo coronavírus (SARS-CoV-2). Pessoas com comorbidades tendem a ter um sistema imunológico enfraquecido ou já estar lidando com problemas de saúde crônicos, o que as torna mais suscetíveis a complicações graves se forem infectadas pelo vírus, aumentando consideravelmente o risco de morte. As autoridades de saúde recomendam que, quando o risco de exposição é alto ou a natureza do trabalho não permite medidas adequadas de proteção, é necessário o afastamento temporário da pessoa com comorbidade. No caso dos autos, na época da infecção, o reclamante não foi adaptado em outra atividade, permaneceu trabalhando em contato direto com a população e em ambiente

caracterizado pelo compartilhamento de espaço com outras pessoas, no qual, como é cediço, ordinariamente ocorre troca de moeda em espécie, toques em superfícies e possibilidade de contato com pessoas infectadas. Sentença reformada para reconhecer o nexo de causalidade e a responsabilidade da empresa, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, com o deferimento de indenização por danos morais e materiais. TRT 15ª Região 0010900-86.2022.5.15.0015 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Antônio Gomes de Oliveira. DEJT 21 jul. 2023, p. 2289.

63 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. O entendimento pacífico da jurisprudência é que o mero inadimplemento da obrigação principal dá ensejo ao pagamento pelo responsável subsidiário, que poderá indicar bens livres e desembaraçados para o cumprimento da dívida. Caso assim não proceda, deverá responder com seus bens, resguardado o direito de regresso contra o devedor principal. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010010-77.2016.5.15.0074 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 18 maio 2023, p. 5728.

64 - SINDICATO. ILEGITIMIDADE ATIVA. A Constituição Federal (inciso III do art. 8º) confere ampla legitimidade às entidades sindicais, abrangendo, subjetivamente, todos os integrantes da categoria a que pertencem e, objetivamente, seus direitos individuais homogêneos. Neste sentido, para que seja possível a tutela desses direitos ou interesses, deve ficar caracterizada sua homogeneidade, que se caracteriza por possuírem causa comum que afetam número específico de pessoas, com consequências distintas para cada uma delas. O questionamento central do requerente relaciona-se com descumprimentos de normas coletivas e legais, operando-se a lesão a direitos de toda uma coletividade e que são integrantes da mesma categoria e do mesmo empregador. Preliminar de ilegitimidade rejeitada. TRT 15ª Região 0010714-47.2022.5.15.0085 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 2 out. 2023, p. 3467.

65 - TESTEMUNHA. DEPOIMENTOS RECÍPROCOS COM O AUTOR. AUSÊNCIA DE SUSPEIÇÃO. O exercício do direito de ação, constitucionalmente garantido, não torna a testemunha suspeita ou impedida, posto que a lei não arrola este fato como mácula à imparcialidade. O mesmo se aplica ao fato de o reclamante prestar depoimento em processo movido pela testemunha, pois a presunção constitucional é sempre de inocência, não se podendo ter como suspeita qualquer pessoa, sem que contra ela se tenha demonstrado tendenciosidade. Ofende a cidadania a presunção de culpa, como ocorreu no caso, no qual se apresentou como único fato gerador de suspeição a propositura de ação judicial contra a mesma

empregadora por dois trabalhadores, considerando-se, ambos, suspeitos. Sem prova de favorecimento do contraditado, ao seu depoimento deve-se atribuir higidez probatória, igualando-o aos demais depoimentos do mesmo jaez. PROVA. SOLIDEZ INDISPENSÁVEL. CONDIÇÃO PARA OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO. Uma decisão judicial não pode se apoiar em solo movediço do possível ou provável, o conjunto probatório deve ser claro como a luz, certo como a evidência, positivo como qualquer expressão algébrica, no Judiciário é preto ou branco, cinza não é opção. O acolhimento de uma pretensão, mormente quando impugnada veementemente pelo réu, exige prova irretorquível e indene de dúvida, porquanto o direito não opera com conjecturas ou probabilidades, deve ser fruto de demonstração límpida, sob pena de se transformar o princípio do livre convencimento em arbítrio. TRT 15ª Região 0010595-80.2021.5.15.0066 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 10 ago. 2023, p. 1794.

66 - TRABALHO EVENTUAL PRESTADO POR REDUZIDO ESPAÇO DE TEMPO. SERVENTE DE PEDREIRO. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO NÃO RECONHECIDO. 1. Para a configuração da relação empregatícia devem estar presentes todos os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. 2. Não se pode ignorar que o primeiro reclamado é contador e não explora nenhum tipo de atividade relacionada à construção civil. 3. Percebe-se que se tratava de trabalho eventual, durante reduzido espaço de tempo, não havia relação de emprego. 4. Vínculo empregatício não reconhecido. TRT 15ª Região 0011124-65.2019.5.15.0100 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 20 abr. 2023, p. 5895.

67 - TRANSCRIÇÃO *IPSIS LITTERIS* DE OUTRA PEÇA PROCESSUAL. USO INDISCRIMINADO DOS FAMILIARIZADOS "CTRL+C" E "CTRL+V". DESMESURA INACEITÁVEL. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. FALTA DE ESMERO COM OS TEXTOS JURÍDICOS. AFRONTA AO DISPOSTO NO ART. 1.010, INCISO II, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. A digitalização de textos irrefutavelmente foi concebida para tornar mais célere a tramitação dos processos, possibilitando a formulação límpida e rápida das defesas, réplicas, despachos, decisões, recursos. Entretanto, o desuso do raciocínio transferiu a formulação dos textos elaborados pela insuperável mente humana pelo acionamento mecânico de comandos do teclado do computador, os familiarizados "Ctrl+C" e "Ctrl+V", caso explícito de desmesura inaceitável com as peças processuais. O formulador do editor de textos de computação deve estar injuriado com o mau uso do seu invento! O que em antanho poderia ser alcunhado de plágio, deslocado, inadequado, hoje denota desídia, desleixo, linha de produção. O descuido da parte em limitar seu

apelo à transcrição, *ipsis litteris*, de outra peça processual, afronta o disposto no art. 1.010 do Código de Processo Civil, torna inepto o apelo quanto aos temas replicados. TRT 15ª Região 0011451-22.2022.5.15.0062 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 24 abr. 2023, p. 4216.

68 - TRANSFERÊNCIA DE LOCALIDADE. ABUSIVIDADE. TRANSPORTE NÃO REEMBOLSADO E NECESSIDADE DE SERVIÇO NÃO COMPROVADA. Ainda que a transferência ocorra dentro de região metropolitana, a distância de cerca de 30 quilômetros para empregado presumivelmente hipossuficiente não é juridicamente irrelevante, e a ausência de custeio do transporte, conforme entendimento consolidado na Súmula n. 29 do C. TST, representa a alteração prejudicial de que trata o art. 468 da CLT. Ademais, não cabe ao empregador presumir que a distância das localidades não implicará alteração de domicílio ou dificuldades de locomoção, pois os custos dessa alteração foram transferidos ao empregado, a quem caberia, em tese, a análise da viabilidade econômica da manutenção de sua residência, a longo prazo. Outrossim, mesmo para a hipótese em que há previsão implícita ou explícita sobre a possibilidade de transferência, a conformação legal é clara ao permitir que a alteração decorra da real necessidade de serviço, requisito não comprovado pela reclamada, presumindo-se, pois, abusiva a transferência, nos termos da Súmula n. 43 do C. TST. Recurso da reclamada conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0011273-62.2020.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 3 maio 2023, p. 6797.

69 - VALE-REFEIÇÃO. LANCHE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Lanches fornecidos pelas cadeias de *fast food* em nada se assemelham a um conceito básico de alimentação. Não atendem às necessidades básicas alimentares de um organismo saudável em vista da ausência de fibras para uma digestão adequada, insuficiência de proteínas e vitaminas, contendo não raro excesso de carboidratos simples e, de regra, corantes, conservantes e outros aditivos químicos, bem como níveis elevados de gordura hidrogenada, glutamatos etc. Por esta razão não é jurídico considerar que o empregador possa se desonerar da obrigação constante dos programas de alimentação dos seus trabalhadores, frisando-se que esta tem como pressuposto uma alimentação saudável e adequada às necessidades biológicas num contexto de segurança alimentar e nutricional. Desatendidos os pressupostos que têm como objetivo a melhoria das condições do trabalhador (art. 7º, *caput*, da CRFB), devida a indenização por danos morais. Recurso ordinário do trabalhador ao qual se dá provimento, à unanimidade. TRT 15ª Região 0010118-46.2022.5.15.0026 ROR-Sum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 28 abr. 2023, p. 9602.

70 - VÍNCULO DE EMPREGO. PASTOR EVANGÉLICO. RELAÇÃO DE NATUREZA IDEOLÓGICA E SACERDOTAL. INEXISTENTE. O entendimento majoritário do C. TST é de que o liame entre o pastor e sua igreja é de natureza ideológica e vocacional, motivo pelo qual não há que se falar em vínculo de emprego. Para a configuração de relação empregatícia seria necessária a demonstração do desvirtuamento da entidade religiosa, configurando-se instituição com fins lucrativos, prova inexistente nos autos. Há, como é amplamente sabido, a arrecadação de recursos, pela igreja, com a finalidade de manutenção, denominados “dízimos”, ou seja, ofertas e contribuições voluntárias. Não demonstrou o autor, contudo, que tal arrecadação extravasasse os limites espirituais. Por mais que lamentemos o fenômeno da mercantilização da fé, a questão *sub judice* deve ser analisada à luz do ordenamento jurídico, sem adentrar nos meandros da moral cristã. Sendo assim, uma vez que o trabalho voluntário é aquele no qual as atividades são desenvolvidas com ânimo benevolente, e que restou comprovado que o autor exerceu seu mister com índole sacerdotal e religiosa, entendo que não estão presentes os elementos caracterizadores da relação empregatícia. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0010817-04.2021.5.15.0113 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 25 abr. 2023, p. 2403.

SÚMULAS DA JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRT DA 15ª REGIÃO*

Divulgadas de 1º de março a 1º de julho de 2024

(1 a 144 - constam nas edições anteriores deste periódico)

145 - LEGISLAÇÃO ESTADUAL PAULISTA. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - USP. ART. 2º DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS DA LEI COMPLEMENTAR N. 1.202/2013 DO ESTADO DE SÃO PAULO. TRANSPOSIÇÃO DE SERVIDOR OCUPANTE DE EMPREGO PÚBLICO DE NÍVEL TÉCNICO PARA EMPREGO PÚBLICO DE NÍVEL SUPERIOR SEM SUBMISSÃO A NOVO CONCURSO PÚBLICO. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL. OBSERVADA A MODULAÇÃO DOS EFEITOS DO TEMA 1143 DE REPERCUSSÃO GERAL. É inconstitucional a transposição de servidor ocupante de emprego público, contratado por meio de concurso público para ocupar emprego público de nível técnico, para exercer emprego público de nível superior sem submissão a novo concurso público. Ofensa ao art. 37, II, da Constituição Federal, ao art. 115, II, da Constituição do Estado de São Paulo e aos princípios da moralidade e impessoalidade previstos no *caput* do art. 37 da Constituição. Inconstitucionalidade material configurada. Tese a ser aplicada aos processos mantidos na competência desta Especializada, observada a modulação dos efeitos do Tema 1143 de repercussão geral.

*O acórdão ao qual se refere o inciso IV do art. 194 do Regimento Interno deste Regional está disponibilizado na versão eletrônica da Revista.



ATOS NORMATIVOS

ATOS NORMATIVOS

Ato Regulamentar GP n. 12/2024, de 17 abr. 2024, DEJT 18 abr. 2024, p. 1-5 (Cad. Administrativo)

Regulamenta a concessão de estágio não obrigatório de estudantes pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 6/2024, de 17 jan. 2024, DEJT 19 jan. 2024, p. 5-7 (Cad. Administrativo)

Regulamenta o funcionamento e dispõe sobre as atribuições da Comissão de Priorização do Primeiro Grau no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 5/2024, de 17 jan. 2024, DEJT 25 jan. 2024, p. 2-3 (Cad. Administrativo)

Regulamenta o funcionamento e dispõe sobre as atribuições do Subcomitê do e-Gestão, Tabelas Unificadas e Pesquisas Judiciárias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 3/2024, de 16 jan. 2024, DEJT 19 jan. 2024, p. 7 (Cad. Administrativo)

Regulamenta o funcionamento e dispõe sobre as atribuições do Comitê Regional do PJe no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria CR n. 1/2024, de 7 fev. 2024, DEJT 21 fev. 2024, p. 2 (Cad. Administrativo)

Altera a Portaria CR n. 6/2022, que instituiu o Grupo de Negócios para Coordenação das Homologações, no ambiente de Primeiro Grau do sistema PJe, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 44/2024, de 3 jun. 2024, DEJT 4 jun. 2024, p. 7-9 (Cad. Administrativo)

Constitui Grupos de Trabalho para a Implementação da Linguagem Simples nos Mandados Judiciais no âmbito do Fórum Trabalhista de Bauru.

Portaria GP n. 30/2024, de 12 abr. 2024, DEJT 15 abr. 2024, p. 2 (Cad. Administrativo)

Institui Grupo de Trabalho sobre Justiça 4.0 e PDPJ (Plataforma Digital do Poder Judiciário).

Portaria GP n. 28/2024, de 10 abr. 2024, DEJT 12 abr. 2024, p. 9-10 (Cad. Administrativo)

Designa a composição do Comitê de Proteção de Dados e Segurança da Informação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 25/2024, de 4 abr. 2024, DEJT 5 abr. 2024, p. 6 (Cad. Administrativo)

Atualiza a composição do Comitê de Comunicação e Transparência, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 20/2024, de 20 fev. 2024, DEJT 23 fev. 2024, p. 6-7 (Cad. Administrativo)

Altera a composição do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC-JT, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 16/2024, de 29 fev. 2024, DEJT 1º mar. 2024, p. 7 (Cad. Administrativo)

Atualiza a composição do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 15/2024, de 24 jan. 2024, DEJT 24 jan. 2024, p. 1-2 (Cad. Administrativo)

Atualiza a composição do Comitê de Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 12/2024, de 17 jan. 2024, DEJT 19 jan. 2024, p. 10-11 (Cad. Administrativo)

Atualiza a composição da Comissão de Priorização do Primeiro Grau, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 11/2024, de 17 jan. 2024, DEJT 25 jan. 2024, p. 3-4 (Cad. Administrativo)

Designa a composição do Subcomitê do e-Gestão, Tabelas Unificadas e Pesquisas Judiciárias, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 10/2024, de 17 jan. 2024, DEJT 18 jan. 2024, p. 8 (Cad. Administrativo)

Designa a composição do Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP-CR n. 8/2024, de 20 mar. 2024, DEJT 21 mar. 2024, p. 7 (Cad. Administrativo)

Amplia a composição da Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Sertãozinho, Orlandia, Segunda de Franca e Batatais e dá outras providências.

Portaria GP-CR n. 7/2024, de 26 fev. 2024, DEJT 28 fev. 2024, p. 2-4 (Cad. Administrativo)

Altera e complementa as Portarias GP-CR n. 011, 012, 013 e 014/2023 e 001, 002, 003, 004, 005 e 006/2024.

Portaria GP-CR n. 6/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 5-6 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Ribeirão Preto e dá outras providências.

Portaria GP-CR n. 5/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 8-9 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Sertãozinho.

Portaria GP-CR n. 4/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 5 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Araquara.

Portaria GP-CR n. 3/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 6-7 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de São José dos Campos.

Portaria GP-CR n. 2/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 7-8 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Piracicaba e dá outras providências.

Portaria GP-CR n. 1/2024, de 10 jan. 2024, DEJT 12 jan. 2024, p. 9-10 (Cad. Administrativo)

Instala a Secretaria Conjunta das Varas do Trabalho no Fórum de Jundiá.

Provimento GP-CR n. 7/2024, de 11 jun. 2024, DEJT 19 jun. 2024, p. 1-3 (Cad. Administrativo)

Altera o Provimento GP-CR n. 7/2023, que regulamenta os procedimentos de reunião de execuções e dá outras providências.

Provimento GP-CR n. 2/2024, de 5 fev. 2024, DEJT 8 fev. 2024, p. 1-2 (Cad. Administrativo)

Dispõe sobre o pagamento de honorários de peritos, tradutores e intérpretes, nos casos de assistência judiciária a pessoas carentes, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, e dá outras providências.

Provimento GP-CR n. 12/2023, de 14 dez. 2023, DEJT 15 dez. 2023, p. 5-10 (Cad. Administrativo)

Define os procedimentos relativos às requisições de pequeno valor da União e a precatórios, assim como acordos judiciais e demais informações de pagamento pelas unidades de Primeiro Grau e dá outras providências.

Provimento GP-CR n. 8/2023, de 22 ago. 2023, DEJT 23 ago. 2023, p. 1-3 (Cad. Administrativo)

Cria o Núcleo de Justiça 4.0 para apoio às unidades com grande movimentação processual no âmbito do Primeiro Grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 7/2024, de 4 jun. 2024, DEJT 5 jun. 2024, p. 5-6 (Cad. Administrativo) e p. 809-810 (Cad. Judiciário)

Aprova a Súmula n. 145 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.



ÍNDICE

ÍNDICE DO EMENTÁRIO

Abono

- Abono pecuniário. Gratificação de férias no percentual de 70% 283

Ação civil pública

- Ação civil pública. Art. 13 da LACP e Resolução 179/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público da União. Possibilidade de destinação de indenizações e multas aplicadas a entidades que tenham por finalidade institucional a proteção de direitos ou interesses difusos ou coletivos. Critério de escolha das entidades beneficiadas que não recai exclusivamente sobre o Ministério Público 283

Acidente

- Acidente de trajeto. Estabilidade acidentária 284

Adicional

- Adicional de insalubridade. Exposição ao calor. Fonte natural 284
- Adicional de insalubridade. Setor de abate. Exposição a agentes biológicos 284
- Operador de empilhadeira. Troca de cilindros de GLP. Conceito jurídico de tempo de exposição extremamente reduzido. Adicional de periculosidade devido 305

Aposentadoria

- Complementação de aposentadoria. “Novo Feas”. Competência em razão da matéria. CF/1988, art. 114. IAC-5 do STJ. RES 583.050 e 586.653 do STF 291

Assédio moral

- Assédio moral. Ônus probatório do ofendido. Valoração dos fatos e da prova. Atribuição exclusiva e inescusável do julgador. Juízo de valor da testemunha. Imprestabilidade. Art. 371/CPC 290
- Assédio moral. Rescisão indireta. Prática ostensiva e intimidatória na cobrança de metas. Ameaça de alteração de horário de trabalho, de setor e até de dispensa por justa causa. Configuração 290

- Empregada vítima de assédio moral. Dispensa imotivada. Recusa justificada de cumprimento do aviso-prévio. Aplicação do princípio fundamental de respeito à dignidade humana e observância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 299

Bancário

- Bancário. Gerente-geral de agência. Exercício de cargo de gestão. Súmula n. 287 do C. TST. Incidência do art. 62, II, da CLT. Caracterizado 291

Cálculos de liquidação

- Agravo de petição do executado. Cálculos de liquidação. Sexta parte. Base de cálculo (integração das importâncias pagas a título de plantões). Impugnação genérica 285

Cerceamento de defesa

- Recurso ordinário. Cerceamento do direito de defesa. Indeferimento da oitiva de testemunhas. Inobservância do local de comparecimento. Nulidade rejeitada 308

Coisa julgada

- Execução. Coisa julgada. Alteração. Impossibilidade 301

Comissões

- Comissões. Diferenças. Ônus de provar 291

Contribuição

- Contribuição sindical rural. Notificação pessoal do sujeito passivo. Necessidade 292
- Contribuições previdenciárias. Fato gerador de juros e correção monetária. Súmula n. 368, V, do TST 292

Cooperativa

- Agravo de petição da 2ª executada. Execução. Cooperativa prestadora de serviço público essencial. Regime de execução comum das empresas privadas. Inaplicabilidade do regime de precatórios 285

Correção monetária e juros

- Agravo de petição. Juros de mora na fase pré-judicial. ADCs 58 e 59 288
- Correção monetária. Ente público 292

Covid-19

- Covid-19. Morte de trabalhador contaminado em decorrência da atividade laboral. Responsabilidade objetiva do empregador..... 293
- Covid-19. Recusa da empregada à imunização. Dispensa por justa causa. Possibilidade. ADI 6.586/DF. ADPF 898/DF. Suspensão cautelar dos arts. 1º e 4º da Portaria n. 620 do Ministério do Trabalho e Previdência Social 293
- Responsabilidade civil do empregador. Danos materiais e morais decorrentes de alegada doença ocupacional. SARS-CoV-2. Motorista de ônibus. Indenização..... 310
- Responsabilidade civil. Danos morais e materiais. Morte por Covid-19. Motorista de ônibus urbano 309

Dano

- Dano extrapatrimonial. Ato discriminatório. Exame toxicológico..... 294
- Dano moral e arbitramento 295
- Dano moral. Dispensa discriminatória. Portadora de doença grave. Transtorno depressivo. Fibromialgia. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Não minimização de fatos relevantes. Indenização devida..... 296
- Indenização por danos morais. Ausência de instalações sanitárias no local de trabalho (locomotivas). Tratamento degradante. Ausência mínima de higiene e salubridade no meio ambiente do trabalho. Direito à indenização. Pertinência 303
- Indenização por danos morais. Transporte irregular de valores. Quantia não vultosa. Empregado não qualificado. Indenização devida..... 305
- Pessoa transexual. Direito ao uso do nome social negado. Indenização por danos morais devida 306
- Vale-refeição. Lanche. Indenização por danos morais 313

Decisão interlocutória

- Agravo de petição. Decisão interlocutória. Irrecorribilidade..... 287
- Agravo de petição. Sentença de liquidação. Natureza jurídica. Decisão de cunho interlocutório. Irrecorribilidade. Não conhecimento..... 289

Descanso semanal

- Convocação para laborar no dia destinado ao descanso. Atividade essencial 292

Desconsideração da personalidade jurídica

- Desconsideração da personalidade jurídica. Inclusão de administrador não sócio. Ausência de provas acerca do abuso da personalidade jurídica ou de culpa no desempenho das funções. Impossibilidade. Instauração do incidente contra sociedade estrangeira, sócia da empresa executada. Admissibilidade297

Devido processo legal

- Agravo de petição. Impulso oficial à execução. Observância do devido processo legal 287

Doença

- Agravamento de perda auditiva durante o contrato de trabalho 302
- Doença do trabalho. Laudo negativo quanto aonexo. Ausência de outras provas. Doença degenerativa. Improcedência do pedido299
- Doença ocupacional. Danos materiais. Pensão mensal vitalícia. Expectativa de vida..... 308
- Garantia de emprego. Nexo causal ou concausal. Doença ocupacional constatada em perícia. Ausência de afastamento previdenciário..... 302

ECT

- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Alteração no benefício saúde. Redução da gratificação de férias de 70% para 1/3 por força de decisão normativa. Redução do vale alimentação por decisão normativa. Supressão do adicional de 15% pelo labor aos finais de semana por força de decisão normativa. Lícitude. Alterações contratuais lesivas não caracterizadas. Ultratividade inaplicável 301
- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Mudança na forma de cálculo do abono pecuniário. Exclusão da gratificação de férias da base de cálculo. Prescrição total 300

Empregador doméstico

- Empregador doméstico. Acordos ou convenções coletivas. Ausência de representação e vínculo social básico. Inaplicabilidade300

Equiparação

- Equiparação salarial. Fatos impeditivos não comprovados. Ônus da prova. Aplicação da Súmula n. 6 do TST 303

Espólio

- Espólio. Dívidas trabalhistas. Ausência de responsabilidade. Inventário negativo..... 301

Fraude

- Direito processual. Execução. Embargos de terceiro. Inexistência de fraude na doação 298
- Fraude na contratação. Terceirização ilícita. Vínculo de emprego com a L[...] 302

Fundação

- Fundação Casa. Adicional de local de exercício. Agente educacional. Devido 302

Gratificação

- Detran. Gratificação pelo Desempenho da Atividade no Poupamento - GDAP 297

Honorários

- Honorários advocatícios sucumbenciais. Fase de execução..... 292

Horas extras

- Diferenças de horas extras. Nulidade do acordo de compensação. Labor em condições insalubres..... 284

Inépcia

- Art. 840 da CLT. Necessidade de indicar valor para item de pedido. Inépcia da inicial. *Ius postulandi*. Princípio da simplicidade. Aplicabilidade..... 289
- Transcrição *ipsis litteris* de outra peça processual. Uso indiscriminado dos famigerados “Ctrl+C” e “Ctrl+V”. Desmesura inaceitável. Violação ao princípio da dialeticidade recursal. Falta de esmero com os textos jurídicos. Afronta ao disposto no art. 1.010, inciso II, do Código de Processo Civil 312

Intervalo de trabalho

- Intervalo para ajuste térmico. Descanso legal..... 304

Justa causa

- Dispensa por justa causa. Ato lesivo da honra praticado contra qualquer pessoa ou ofensas físicas. Art. 482, “j”, da CLT. Ônus da prova do empregador. Comprovação 299

Limbo previdenciário

- Limbo previdenciário. Caracterização. Cessado o auxílio-doença. Atestado médico ocupacional (ASO) com conclusão de inaptidão 304

Motorista

- Motorista de caminhão. Tempo de espera. CLT, art. 235-C, § 9º. Caracterização..... 304
- Recurso ordinário. Redução do intervalo interjornadas. Motorista. Invalidez. Direito indisponível à luz do Tema 1046 de repercussão geral. Preservação da segurança nas vias públicas e estradas. Direito ao sono..... 308

Município

- Município de Amparo. Promoção via não acadêmica. Disponibilidade financeira 305
- Município de Piracicaba. Prêmio assiduidade previsto na Lei n. 3.966/1995. Natureza jurídica. Salário condição. Habitualidade. Reflexos devidos. Não integração 305

Nulidade

- Arguição de nulidade do laudo pericial. Fundamentos deficientes. Princípio da motivação. Acolhida..... 289

Parcelamento

- Deferimento de parcelamento de dívida pelo art. 916 do CPC. Legalidade..... 296
- Parcelamento do crédito exequendo trabalhista. Aplicação do art. 916 do CPC. Possibilidade..... 306

Prêmio

- Direito do trabalho. Prêmio. Natureza. Integração..... 298

Prescrição

- Agravo de petição do exequente. Execução. Prescrição intercorrente. Requisitos para aplicação do instituto. Inobservância da suspensão do prazo prescricional estabelecido na Lei n. 14.010/2020 (RJET - Regime Jurídico Emergencial Transitório)..... 286
- Agravo de petição. Prescrição. Arguição após fase processual cognitiva. Execução individual dependente de ação coletiva. Possibilidade 288

- Prescrição bienal. Ação trabalhista proposta após o trânsito em julgado da ação penal. Aplicação do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal..... 306
- Prescrição intercorrente. Art. 11-A da CLT. Não ocorrência..... 307

Protocolo

- Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. ODS 3 da Agenda 2030/ONU..... 307

Prova

- Prova. Solidez indispensável. Condição para observância do princípio do livre convencimento 312

Recuperação judicial

- Agravo de petição do exequente. Execução. Recuperação judicial. Prosseguimento da execução na seara trabalhista em face de empresas integrantes do grupo econômico da recuperanda e em face de seus sócios (mediante a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica). Possibilidade..... 286
- Agravo de petição. Recuperação judicial. Juízo competente. Redirecionamento da execução contra sócios. Possibilidade..... 288
- Agravo de petição. Recuperação judicial. Limitação de juros e correção monetária à data do requerimento. Rejeitada..... 289

Reflexos salariais

- Reflexos de verbas deferidas. Ausência. Oposição de embargos de declaração..... 301

Responsabilidade

- Responsabilidade objetiva do empregador. Teoria do risco 293
- Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem 311

Serviço no exterior

- Empregado contratado em solo brasileiro. Prestação de serviço no exterior. Mitigação do princípio da *lex loci executionis* 300

Sindicato

- Sindicato. Ilegitimidade ativa 311

Testemunha

- Testemunha. Depoimentos recíprocos com o autor. Ausência de suspeição..... 311

Transferência

- Transferência de localidade. Abusividade. Transporte não reembolsado e necessidade de serviço não comprovada 313

Vínculo

- Trabalho eventual prestado por reduzido espaço de tempo. Servente de pedreiro. Inexistência de relação de emprego. Vínculo não reconhecido..... 312
- Vínculo de emprego. Pastor evangélico. Relação de natureza ideológica e sacerdotal. Inexistente..... 314

ÍNDICE ONOMÁSTICO*

ÁBILE, José Carlos

- Covid-19 morte de trabalhador 293
- Descanso semanal..... 292
- Espólio 301
- Responsabilidade objetiva..... 293

AGUIAR, Fábio Bueno de

- Coisa julgada 301
- Reflexos salariais..... 301

AMADO, João Leal

- Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata”? (artigo) 239

AMBROSIO, Graziella

- O problema da qualidade das perícias psicológicas feitas pelos médicos na visão dos juízes do trabalho (artigo) 263

AZEVEDO, Dagoberto Nishina de

- Assédio moral..... 290
- Inépcia do pedido 312
- Prova solidez 312
- Testemunha depoimentos recíprocos 311

BORGES, Fernando da Silva

- Covid-19 recusa à imunização 293

CAMPOS, Flavio Nunes

- O sindicalismo corporativo brasileiro em uma perspectiva de John D. French, Florestan Fernandes e Raymundo Faoro (artigo)..... 115

*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.

CÉSAR, João Batista Martins

- Dano extrapatrimonial 294
- Gratificação Detran Poupatempo 297
- Vínculo trabalho eventual 312

COCA, Eleonora Bordini

- Assédio moral..... 299
- Doença ocupacional pensão 308
- Limbo previdenciário 304
- Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero..... 307

COOPER, Fábio Allegretti

- Bancário gerente-geral 291
- Danos morais instalações sanitárias..... 303
- Equiparação salarial 303

CUNHA, Andrea Guelfi

- Acidente de trajeto..... 284

DEI SANTI, Larissa

- New Jersey workers' compensation claims: a justiça trabalhista acidentária do Estado de Nova Jersey (artigo) 147

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira

- Covid-19 morte de motorista 309

DOURADO, Aline

- Reclamação Constitucional no STF: diagnóstico, relação com a Justiça do Trabalho e cooperação (artigo) 45

FAGUNDES, Renan Ravel Rodrigues

- Correção monetária e juros 288

FERREIRA, Paulo Augusto

- Adicional de insalubridade calor 284
- Empregador doméstico..... 300
- Vínculo pastor evangélico 314

GUIMARÃES, Luís Gustavo Faria

- Decreto Legislativo e a promessa de disciplina dos efeitos jurídicos das Medidas Provisórias que perderam sua eficácia por decurso de prazo (artigo)..... 103

LEME, Renata Salgado

- Jurisdição digital pandêmica (2020-2021) e a temática do can- saço: evidências da magistratura trabalhista paulista (artigo)..... 183

LOBO, Luiz Felipe Paim da Luz Bruno

- Dano moral arbitramento 295
- Danos morais vale-refeição 313

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina

- Desconsideração da personalidade jurídica 297
- Nulidade laudo pericial 289
- Prescrição bienal 306

MAGLIO, Evandro Eduardo

- Município de Piracicaba 305

MARTINS, Patricia Glugovskis Penna

- Recuperação judicial..... 286

MONTANAGNA, Antonio Francisco

- Comissões 291
- Intervalo ajuste térmico 304
- Parcelamento do crédito 306

MOREIRA, Teresa Coelho

- Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata”? (artigo) 239

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso

- Análise dogmática em relação à base de cálculo das cotas para PCD (artigo) 201

NUNES, Marcelo Garcia

- Prescrição 288

OLIVEIRA, José Antônio Gomes de

- Covid-19 doença ocupacional motorista 310
- Prescrição intercorrente 307

OLIVEIRA, Maria Madalena de

- Decisão interlocutória 287
- Responsabilidade subsidiária 311

PELEGRINI, Edison dos Santos

- Cerceamento de defesa 308
- Fundação Casa 302
- Justa causa..... 299

PEREIRA, Antônio Nunes

- Jurisdição digital pandêmica (2020-2021) e a temática do cansaço: evidências da magistratura trabalhista paulista (artigo)..... 183

PINTO, Almir Pazzianotto

- O problema do sindicato único no Brasil (artigo) 75

PISTORI, Gerson Lacerda

- Aposentadoria complementação..... 291
- Danos morais transporte irregular 305
- Inépcia da inicial 289
- Motorista de caminhão 304

PÔRTO, Marcos da Silva

- Abono pecuniário 283

RAFAEL, Luis Henrique

- Assédio moral..... 290
- Dano moral dispensa discriminatória 296
- Decisão interlocutória 289

RICHA, Morgana de Almeida

- A conciliação como política pública judiciária (artigo)..... 85

RIZZARDO, André Augusto Ulpiano

- Serviço no exterior 300

RODRIGUES, Laura Bittencourt Ferreira

- Adicional de periculosidade 305
- Danos morais pessoa transexual 306

RODRIGUES, Nina Nobrega Martins

- Decreto Legislativo e a promessa de disciplina dos efeitos jurídicos das Medidas Provisórias que perderam sua eficácia por decurso de prazo (artigo)..... 103

SANT'ANA, Antonia

- Contribuições previdenciárias 292
- Correção monetária 292
- Honorários sucumbenciais..... 292
- Recuperação judicial 288, 289

SANTISO, Susana Graciela

- Cálculos de liquidação 285
- Cooperativa 285
- Prescrição intercorrente 286

SANTOS, Lorival Ferreira dos

- Município de Amparo..... 305
- Parcelamento da dívida 296

SCARABELIM, Larissa Carotta Martins da Silva

- Correios (ECT) benefício saúde 301
- Correios (ECT) cálculo de abono..... 300

SILVA, Homero Batista Mateus da

- Reclamação Constitucional no STF: diagnóstico, relação com a Justiça do Trabalho e cooperação (artigo) 45

SILVA, João Batista da

- Ação civil pública 283

SILVA, Luiz José Dezena da

- Conversando sobre Precedentes e a Justiça do Trabalho (artigo) 25

SILVA, Mikchaell Bastos Policarpo da

- A (in)eficácia da prova obtida por fotografias digitais e sua validade judicial (artigo)..... 173

SIVERS, Eder

- Doença garantia de emprego 302
- Doença perda auditiva..... 302
- Fraude na contratação..... 302

STORER, Luciane

- Devido processo legal 287
- Fraude na doação..... 298
- Prêmio 298

TAVEIRA, Orlando Amâncio

- Adicional de insalubridade setor de abate..... 284
- Horas extras diferenças..... 284
- Sindicato..... 311
- Transferência de localidade..... 313

THOMÉ, Candy Florencio

- Contribuição sindical rural..... 292
- Doença do trabalho..... 299

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos

- New Jersey workers' compensation claims: a justiça trabalhista acidentária do Estado de Nova Jersey (artigo) 147

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

- Atos normativos..... 319
- Súmulas..... 315

VIEIRA, Thelma Helena Monteiro de Toledo

- Motorista intervalo interjornadas..... 308

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 prevalentes 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 2cm na primeira linha, com títulos e subtítulos em caixa alta e centralizados, e devem ter entrelinha

1,5cm. As margens superior e inferior devem ser configuradas com 2cm e as laterais com 3cm. 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, 901 - 5º andar - Centro - Campinas/SP - CEP 13015-927
Telefone: (19) 3236-2100 ramal 2040 | *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 2cm indentation in the first line, with titles and subtitles in uppercase and centralized, and must have a

1.5cm between the lines. The top and bottom margins must be set at 2cm and the sides at 3cm. 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
Rua Barão de Jaguara, 901 - 5th floor - Centro - Campinas / SP - CEP 13015-927
Telephone: (19) 3236-2100 ext. 2040 | e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br