

Revista Eletrônica

Escola Judicial - TRT 17ª Região

ANO 14 - Nº 26 - JUNHO DE 2025
ISSN 2317-3556



Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Av. Nossa Senhora dos Navegantes, 1245, Torre Horizontal, 4º andar

Enseada do Suá - Vitória - ES

Tel. (27) 3185-2101

sejud@trt17.jus.br / revistaejud@trtes.jus.br

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
ESCOLA JUDICIAL**

**REVISTA ELETRÔNICA
DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 17ª REGIÃO**

Semestral

ISSN 2317-3556

Vitória/ES
2024

R. Eletr. Ejud TRT 17. Reg.	Vitória/ES	Ano 14	n. 26	p. 1-217	jun. 2025
-----------------------------	------------	--------	-------	----------	-----------

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
ESCOLA JUDICIAL**

Avenida Nossa Senhora dos Navegantes, 1245, 4º Andar, Torre Horizontal, Enseada do Suá,
Vitória/ES, CEP: 29050-335
Telefones: (27) 3185-2101
E-mail: sejud@trt17.jus.br / revistaejud@trtes.jus.br
<https://www.trtes.jus.br/portais/escola-judicial/>

DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO
Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região

JUIZ ADIB PEREIRA NETTO SALIM
Vice-Diretor e Coordenador da Revista

CONSELHO CONSULTIVO
JUÍZA ALDA PEREIRA DOS SANTOS BOTELHO
JUIZ FAUSTO SIQUEIRA GAIA
JUIZ LUÍS EDUARDO COUTO DE CASADO LIMA
JUÍZA ROSALY STANGE AZEVEDO

Catálogo na fonte elaborada pela Escola Judicial do TRT da 17ª Região
Ronaldo Alves da Silva – CRB 6-2446

Revista Eletrônica da Ejud do TRT da 17ª Região / Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região; Ano 1, n.º 1 (jul./dez. 2012-). Vitória/ES, 2012.

Semestral.

Disponível em: <https://app.trt17.jus.br/portais/escola-judicial/revistas/index>

ISSN 2317-3556

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Processual do Trabalho. 3. Justiça do Trabalho. 4. Jurisprudência trabalhista. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região).

CDD: 342.6

O conteúdo dos trabalhos publicados nesta Revista é de estrita responsabilidade de seus autores. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, em qualquer meio, sem a devida autorização. É permitida a citação total ou parcial das matérias nela constantes, desde que indicada a fonte.

Coordenação da Revista Juiz Adib Pereira Netto Salim

Conselho Editorial Des. Ana Paula Tauceda Branco
Juiz Adib Pereira Netto Salim
Juíza Alda Pereira dos Santos Botelho
Juiz Fausto Siqueira Gaia
Juiz Luís Eduardo Couto de Casado Lima
Juíza Rosaly Stange Azevedo

Organização e editoração Leandro Talma de Paula (Assistente Técnico)
Mário Sérgio da Silva Caiado (Secretário)

Foto da capa Eduardo Freitas Santana Filho
Título: Águas Tranquilas na Praia do Ribeiro
Local: Vila Velha/ES

SUMÁRIO

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

NOVA PERSPECTIVA DO TRABALHO INFANTIL: A FALTA DE REGULAMENTAÇÃO DOS INFLUENCIADORES DIGITAIS MIRINS Francisca Jeane Pereira da Silva Martins e Fernanda Penina Moreira Cesar.....	8
DA RESPONSABILIDADE DA CADEIA DE PRODUÇÃO COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGA À DE ESCRAVO Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson.....	32
O FUTURO DO MONITORAMENTO ELETRÔNICO E OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO Bernardo Ferreira Delanos, Geovany Cardoso Jevaux e Pedro Girelli Bezerra.....	62
OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES QUE OCUPAM ESPAÇOS DE LIDERANÇA NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL FUNDAMENTAL DAS POLÍTICAS DE ACOLHIMENTO NO EQUILÍBRIO ENTRE CARREIRA E MATERNIDADE Thyago Brito de Mello e Dianimer Maria Aparecida Azevedo Dutra.....	79
A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL DA MULHER NO NORTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO E SEUS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NA CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS Thyago Brito de Mello e Rebeka Paula Fernandes.....	98
A POSTURA MULTIPARCIAL DO MAGISTRADO NA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES E LIMITES DE ATUAÇÃO DO MODELO DE MULTIPARCIALIDADE EM CONSONÂNCIA COM A RESOLUÇÃO Nº 377/2024 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO Allan Cavalcante Bezerra da Silva.....	117
A JUSTIÇA DO TRABALHO DO CABURÁÍ AO CHUÍ: POR QUÊ? PARA QUÊ? PARA QUEM? Felipe Bernardes e João Renda Leal Fernandes.....	137
A PARADOXAL PROPOSTA DO AGRAVO INTERNO PELO TST: UMA ANÁLISE TELEOLÓGICA DESTA INOVAÇÃO RECURSAL, COM A ABORDAGEM DAS DECORRÊNCIAS PONTUAIS EX-NUNC PARA OS TRTS, UTILIZANDO DE PRECEDENTES ORIUNDOS DO COMMON LAW. Joseane de Menezes Condé.....	160

A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO RESISTÊNCIA CONSTITUCIONAL: A CONSAGRAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS EM MOMENTO DE RECONFIGURAÇÃO DO ESTADO SOCIAL	
Daiana Rodrigues Moreira, Rodolfo Roldi Corona e Waléria Demoner Rossoni.....	165
TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NA PRODUTIVIDADE DA EMPRESA	
Roberto Antônio Darós Malaquias, Carlos Henrique Bezerra Leite e Helena Sperandio Menelli.....	190
NORMAS PARA PUBLICAÇÃO.....	211

**ARTIGOS
DOCTRINÁRIOS**

NOVA PERSPECTIVA DO TRABALHO INFANTIL: A FALTA DE REGULAMENTAÇÃO DOS INFLUENCIADORES DIGITAIS MIRINS

Francisca Jeane Pereira da Silva Martins¹

Fernanda Penina Moreira Cesar²

RESUMO: Este estudo investiga a nova forma de trabalho infantil nas redes sociais, os influenciadores digitais mirins. Compara essa atividade ao trabalho infantil artístico, que exige uma autorização judicial. Destaca os riscos da superexposição online, os impactos psicológicos e a exploração financeira por responsáveis. Utilizando o método dedutivo, conclui que existe um limbo legislativo, defendendo a aplicação da regulamentação do trabalho infantil artístico junto com fiscalização para equilibrar a profissionalização precoce e a proteção da infância.

PALAVRAS-CHAVE: influenciadores digitais mirins; trabalho infantil artístico; autorização e fiscalização.

ABSTRACT: This study investigates the new form of child labor on social media: child digital influencers. It compares this activity to child artistic labor, which requires judicial authorization. It highlights the risks of online overexposure, psychological impacts, and financial exploitation by guardians. Using the deductive method, it concludes that exists a legal limbo, advocating for the application of child artistic labor regulations along with oversight to balance early professionalization and child protection.

KEYWORDS: young digital influencers; child artistic labor; authorization and oversight.

¹ Doutora e Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória; Pedagoga pela Universidade Federal do Amazonas; Membro da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica do Espírito Santo – ABMCJ/ES; Coordenadora da Comissão de Defesa do Trabalho das Mulheres da ABMCJ/ES; Conselheira do Instituto dos Advogados Capixabas – IAC; Advogada, OAB/ES 10.173; Professora de Direito do Trabalho da FDV. E-mail: jeane.silvamartins@gmail.com.

² Acadêmica do Curso de Direito na Faculdade de Direito de Vitória (FDV). E-mail: fernanda.penina@gmail.com

INTRODUÇÃO

O trabalho infantil existe desde os primórdios na sociedade, havendo um longo processo histórico e social para que crianças e adolescentes fossem considerados sujeitos de direito, e, portanto, merecessem, além da proteção da família, a proteção estatal.

No entanto, com o advento das redes sociais, nasce um novo tipo de trabalho infantil, materializados nas figuras dos ‘influenciadores digitais mirins’. Embora a atividade se disfarce como apenas uma forma de diversão e brincadeira, existe a imposição de uma rotina de trabalho rigorosa, baseada na produção de conteúdo para as redes sociais, expondo a vida pessoal na internet e sempre buscando alcançar o maior número de visualizações possível.

Essa produção de conteúdo digital é capaz de gerar milhões de visualizações, fazendo com que se conquistem inúmeros seguidores, de modo que, além de exporem suas vidas pessoais na internet, postando vídeos de sua rotina, esses indivíduos adquirem fama, passando a ser precocemente as novas celebridades do mundo contemporâneo, tornando-se, ainda, a nova fonte de lucro para as grandes marcas, e conseqüentemente, em incontáveis hipóteses, a fonte de renda do núcleo familiar.

O trabalho realizado por esses influenciadores assemelha-se bastante com o trabalho infantil artístico, cultivando as mesmas características de habitualidade, exposição públicas e obrigações profissionais precoce. Contudo, somente o trabalho infantil artístico é regulamentado, necessitando de uma autorização concedida por meio de um alvará judicial expedido pelo Juizado da Infância e da Juventude, conforme preceitua o artigo 149, II, do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECRIAD).

Diante do limbo legislativo em relação aos influenciadores digitais mirins, o presente estudo almeja responder ao seguinte problema de pesquisa: a regulamentação aplicada ao trabalho infantil artístico, nos termos do art. 149, II, do ECRIAD, é suficiente e adequada para garantir a proteção integral desse novo tipo de trabalho infantil?

A fim de atingir os objetivos do presente trabalho, será utilizado o método dedutivo partindo de uma premissa verdadeira para assim chegar a uma conclusão. Dessa forma, realizar-se-á uma pesquisa explicativa por meio de fontes bibliográficas, artigos científicos, legislações, dissertações e outros materiais úteis encontrados para tentar chegar a uma solução coerente para a problemática da falta de regulamentação dos influenciadores digitais mirins.

Para tanto, pretende-se aplicar a regulamentação já existente para o trabalho infantil artístico, com a autorização mediante alvará judicial, mas também impor uma fiscalização contínua para realmente assegurar o cumprimento de todos os direitos basilares desses seres ainda em formação. Proporcionando condições para manter uma rotina de trabalho condizente com os requisitos educacionais necessários para o desenvolvimento da criança e adolescente, também sobrando tempo para exercer atividades de lazer típicas da idade.

1 O TRABALHO INFANTIL

O trabalho sempre foi considerado um fator de excelência para a existência do ser humano, indo além de uma atividade meramente produtiva, sendo considerado, de mesmo modo, uma fonte de conhecimento.

Contudo, há uma grande diferença entre o trabalho *lato sensu* e o trabalho infantil, uma vez que este gera diversas consequências negativas para a vida de crianças e adolescentes, sendo, por esse motivo, proibido pelo ordenamento jurídico, como demonstra Sandra Cavalcante (2013, p. 139):

A exploração do trabalho infantil foi proibida porque se verificou que o trabalho precoce põe em risco a educação e compromete todo o desenvolvimento físico e psicológico de uma criança. Isso ocorre devido à competição que se estabelece entre as atividades escolares, de esporte e lazer, essenciais para a saudável formação do indivíduo.

Realizada a devida ressalva e diante da problemática inerente ao tema, é indispensável para aprofundar o assunto a conceituação do trabalho infantil, sendo caracterizado “como aquele realizado por crianças com idade inferior a mínima permitida para a entrada no mercado de trabalho, seguindo a legislação em vigor do país” (BRASIL, 2016, p. 1).

Mesmo diante da clara proibição, o trabalho realizado por crianças e adolescentes com idade inferior à permitida na legislação persiste como um dos grandes problemas no mundo moderno. Além disso, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios sobre o trabalho realizado por menores, no ano de 2022, havia 1,881 milhão de púberes de 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil, representando 4,9% da população dessa idade (NERY; CABRAL, 2024).

Diante da realidade social vivenciada pelo Brasil é necessário assinalar os fatores que influenciam a oferta de mão de obra infantil, ligados, entre outros fatores, a:

[...] pobreza, os costumes, as tradições locais e o número de componentes familiares, enquanto as exigências familiares, o sistema econômico e a aptidão específica das crianças são fatores relacionados com a procura (SOUSA; ALKIMIM, 2017, p. 141).

Com isso, tem-se um cenário de muita oferta e procura, tornando o trabalho precoce um dos problemas atuais que mais urge uma solução.

A Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (CETI), ao versar sobre o combate ao trabalho infantil afirma que “o direito do trabalho é uma conquista da civilização moderna, que não pode compactuar com a exploração de crianças”, assim, o trabalho digno é elemento essencial a subsistência e desenvolvimento, não podendo subjugar ou restringir qualquer direito dos menores, especialmente no que tange o direito de serem crianças e aproveitarem a infância. (BRASIL, 2013, p. 15)

Apesar de ser uma premissa deveras interessante e romântica, a conquista do Direito do Trabalho não mudou a realidade fática, de maneira que o trabalho infantil ainda persiste. A fim de elucidar essa temática primeiramente torna-se essencial analisar a sua evolução histórica e as diversas tentativas legislativas de combate a esse problema.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil está inserido no contexto mundial desde o começo da civilização, contudo, a sua proteção é um dos avanços do mundo moderno sendo somente efetivamente amparado pelo ordenamento jurídico a partir do século XX.

A priori, é importante pontuar que a Revolução Industrial trouxe diversas inovações nos campos tecnológicos e científicos para a sociedade, porém, concomitantemente criou uma grande demanda por mão de obra barata. Isso fez com que diversas crianças e adolescentes fossem subjugadas a condições de trabalho desumanas, aumentando e normalizando o trabalho precoce. Nesse sentido, diante da precariedade das condições de trabalho, torna-se essencial destacar a relevância do princípio da dignidade humana como base da regulamentação do trabalho, como aponta Jeane Martins (2022, p. 117):

A manutenção da vida, em condições de precariedade, não basta para afirmação do princípio da dignidade do homem, ou seja, a tutela da dignidade do homem passa, necessariamente, pelo estabelecimento de condições propícias de saúde física e mental da pessoa humana.

Diante dessa realidade alarmante, e considerando o referido princípio, na Inglaterra, o considerado epicentro da Revolução, esses abusos foram denunciados pelo ministro Robert Peel, em 1802, instituindo-se a primeira legislação que definia as violações

trabalhistas, resultando, assim, na proibição do trabalho noturno e limitando a jornada a um total de 10 horas diárias (ANUNCIACÃO; MATOS JUNIOR, 2020, p. 4).

Inspirando-se na legislação inglesa, outros países começaram a tomar iniciativas para atender as reivindicações sociais destinadas à proteção aos menores. Grandes exemplos disso foram Alemanha, Bélgica, Áustria, Suíça e Rússia, que entre os anos de 1855 e 1891, criaram legislações as quais proibiam o trabalho do menor das 20h30 às 5h30 e pontuavam a necessidade de reservar tempo suficiente para que frequentassem a escola (GUIMARÃES, 2011, p. 18).

Apesar de terem sido criadas algumas medidas protetivas, foi apenas em 1919 com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a situação do trabalho infantil foi denunciada ao mundo, tornando-se um dos maiores objetivos dessa organização a uniformização da defesa ao trabalho em todos os seus 185 países membros. (ANUNCIACÃO; MATOS JUNIOR, 2020, p. 2).

Nesse contexto, a Convenção nº 138 da OIT, em 1973, versou sobre a idade mínima para se adentrar o mercado de trabalho e a efetiva abolição do trabalho infantil. Entretanto, em que pese ter instruído a necessidade de proibição, referida Convenção deixou a cargo de cada Estado-membro, conforme a sua realidade social, legislar acerca da idade mínima para o trabalho, impondo limitações a serem seguidas para garantir a proteção dos púberes, como o fato da idade mínima não poder ser inferior a 15 anos ou a conclusão da escolaridade compulsória.

Assim, é essencial destacar que o estabelecimento da idade mínima girou em torno da preocupação com a escolaridade, principalmente com a frequência escolar, sendo pontuado em diversos trechos da convenção a necessidade do completo acesso à educação. Com isso, torna-se nítido que o critério adotado para análise da possibilidade ou não de realização do trabalho precoce foi a preocupação com a educação, devido ao seu grande impacto no desenvolvimento e formação do público infanto-juvenil (SAMPAIO, 2013, p. 3).

Essa mesma Convenção nº 138 flexibilizou a proibição prevista em seu artigo 2º permitindo a realização do trabalho infantil artístico mediante autorização a depender do caso concreto, porém impôs limitações de horas e determinação de condições para desempenhar essas atividades artísticas, tendo em vista que as atividades seriam realizadas por indivíduos ainda em formação que precisam de uma maior proteção (art. 8º).

Já no Brasil, foram criadas diversas legislações que garantem a proteção das crianças e do adolescente, proibindo o trabalho infantil. Um dos maiores exemplos é a própria

Constituição de 1988 que em seu art. 7º, XXXIII proibiu qualquer tipo de trabalho para os menores de 18 anos. Porém, o texto constitucional foi alterado pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, que proibiu o trabalho em condições prejudiciais ao menor de 18 anos e qualquer tipo de trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendizes aos 14 anos, conforme previamente mencionado.

Além disso, em seu artigo 227, assegurou a obrigação da Família, Sociedade e Estado de concretizar direitos essenciais às crianças e aos adolescentes, como o caso do direito à profissionalização.

Esse artigo também foi fundamental para a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90 - ECA), estabelecendo diretrizes específicas para a concretização da proteção integral de crianças e adolescentes no Brasil. Ressaltando neste estatuto a prioridade absoluta dada aos menores para garantir a realização plena de seus direitos, incluindo educação, recreação, desenvolvimento profissional, cultura, entre outros (CORREIA; WEBER; BERRO, 2020, p. 20).

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) trata sobre a proteção do menor no Capítulo IV, abrangendo as condições para o adolescente trabalhador, e o direito à profissionalização, para, dessa forma, garantir um cenário próprio e seguro para realização do trabalho, ao mesmo tempo que assegura o pleno desenvolvimento do adolescente.

Contudo, apesar dos esforços para combater o trabalho infantil e das legislações existentes, ainda há lacunas na proteção de crianças e adolescentes, especialmente diante das novas formas de exploração surgidas com a evolução social e o uso exacerbado da internet.

1.2 NOVA PERSPECTIVA DO TRABALHO INFANTIL: INFLUENCIADORES DIGITAIS MIRINS

Com o surgimento de novas formas de comunicação na internet, nasce um novo modelo de trabalho infantil, desempenhado pelas redes sociais, os chamados influenciadores digitais mirins, cujo escopo, como afirmam Sarah Gomes e Jossane Façanha (2023, p. 3): “[...] é transmitir sua arte seu dia a dia em vídeos, fotos, e, assim, ficaram conhecidas como youtuber, instagramer, a depender da plataforma que se insere, pertencendo a uma categoria geral denominada influencers.”

Esses influenciadores podem ser considerados as “novas celebridades” do mundo moderno, ganhando extremo prestígio em seu meio, e recebendo um grande poder de influência sobre seu público. Essa criação social, conforme exposto por Sandra Cavalcante,

(2013, p. 140) advém dá ideia de que o artista famoso é alguém que chegou no “Olimpo Contemporâneo”, gerando-se um mito em torno das celebridades, pois vivemos na sociedade do espetáculo, sendo compreensível o deslumbre de todos com esse novo modelo de trabalho.

Mesmo sendo influenciados pelo meio digital, para uma compreensão mais profunda dessa nova modalidade, é crucial examinar a origem do desejo de compartilhar a vida *online*. Muitas vezes, esse desejo surge da própria vontade da criança, possivelmente influenciada por outros influenciadores mirins, que promovem um estilo de vida glamoroso alcançado sem esforço, apenas por meio de brincadeiras (GOMES; FAÇANHA, 2023, p. 10). Desejando emular essa mesma fama, a criança é influenciada a iniciar as postagens na rede social, tentando adentrar uma comunidade centrada no prestígio de ser um influenciador.

Outras vezes, o impulso é realizado pelos pais, que veem nisso uma nova fonte de renda para a família, sendo imposta à criança uma rotina de gravação que não deseja. Os responsáveis inclusive abandonam seus empregos para dedicar-se à rotina, sobrevivendo para os menores a obrigação de sustentar a casa, o que traz responsabilidades da vida adulta a indivíduos que sequer entraram na puberdade, como apontado por Iury Moreira (2021, p. 17):

Após perceberem a elevada rentabilidade dos vídeos, os pais começam a investir nas publicações da criança, administrando sua rotina e impondo metas exorbitante a serem atingidas [...]. Em muitos casos, os responsáveis deixem seus empregos para se dedicarem exclusivamente ao agenciamento da carreira do filho menor.

A realidade é que pouco importa de onde surgiu o desejo, o ponto é que esses jovens se mostraram como uma grande fonte de lucro para as grandes marcas, indo além de uma mera publicidade, eles conseguem ganhar a confiança do público-alvo pelos conteúdos orgânicos que mostram a rotina uma criança assim como eles, sendo fácil a identificação, o que gera entretenimento que alcança milhões de pessoas (BRAÚNA; COSTA, 2023, p. 18).

Nesse sentido, Efing e Moreira (2021, p. 10) pontuam como surgem o interesse das marcas em contratar os criadores de conteúdo para atuar nas publicidades:

Assim, emerge o interesse das marcas em estabelecer parcerias e patrocínios com os influenciadores mirins, fornecendo seus produtos para que sejam divulgados dentro das redes sociais e estejam em constante contato com o público consumidor que diariamente interage nestes perfis. Em razão do seu prestígio e notoriedade, esta figura do influenciador digital valida o produto ou serviço que está sendo ofertado, disseminando conteúdo

Dessa forma, tem-se um ganho recíproco entre o criador de conteúdo, quem os patrocina e o meio pelo qual se estabelece a entrega do trabalho. Portanto, esse público mesmo estando em fase de desenvolvimento, necessitando de uma maior proteção, encontra-

se à mercê da indústria do entretenimento, das plataformas digitais e, muitas vezes, de sua própria família, aproveitando-se de sua condição de vulnerabilidade para se beneficiar financeiramente (GOMES; FAÇANHA, 2023, p. 4).

A grande problemática desse tipo de trabalho está no fato de ser uma atividade cotidiana desempenhada que por vezes chega ou a ser tão intensa que pode prejudicar o pleno desenvolvimento. A profissão acaba por limitar a infância e adolescência, proporcionando pouco tempo para as atividades escolares e as de lazer. Diante da falta de tempo para realizar qualquer outra atividade que não esteja ligada com o seu trabalho de expor sua vida *online*, esses púberes são expostos aos mais diversos problemas, como abusos, exposição exacerbada da imagem e da vida pessoal, bem como ataques de ódio. (BRAÚNA; COSTA, 2023, p. 19).

O fato é que, embora “o Brasil tenha uma das legislações mais avançadas em termos de proteção do público infantojuvenil, nossas premissas constitucionais e infraconstitucionais ainda são longes de se tornarem realidade” (VILANI, 2010, p. 339). A afirmativa se relaciona com a discussão a partir do momento em que se nota que, mesmo diante de inúmeras legislações que versem sobre a defesa do menor, nenhuma abarca essa nova modalidade de trabalho.

Dessa forma, têm-se um cenário em que a dinâmica social não foi acompanhada pelo legislativo, isto é, apesar de se trazer em inúmeros instrumentos normativos a proteção integral das crianças e adolescentes, ainda não se conseguiu abarcar todas as formas de trabalho precoce. Conseqüentemente, a realidade fática é totalmente diferente das premissas legislativas que deve ser imposta uma maior tutela do Estado, devido a sua condição de vulnerabilidade, ocorrendo que no caso desses jovens o controle fica totalmente fora do ordenamento jurídico.

2 ENQUADRAMENTO COMO TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO

Considerando o que fora exposto sobre trabalho infantil, é essencial abordar o denominado “trabalho infantil artístico” e até que ponto este se assemelha com o trabalho realizado pelos influenciadores digitais mirins.

A priori, é essencial caracterizar o artista e quais atividades desempenha. Segundo a Lei 6.533/1978, considera-se artista o “profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública.”

Nesse sentido, extrai-se desse conceito que ser artista não se limita a uma função, podendo-se, ao mesmo tempo, atuar, dançar, fotografar, dublar, cantar, e realizar inúmeras outras atividades, todas de caráter cultural desde que a finalidade artística estivesse configurada.

Essas funções anteriormente citadas não são somente desempenhadas pelo público adulto, a realidade é que diversas crianças e adolescentes também as desempenham. Com isso, surge um questionamento acerca da aplicabilidade da regra constitucional exposta no artigo 7º, XXXIII que zela pela proibição do trabalho ao menor de 16 anos, diante de uma realidade fática que insere os púberes em diversas funções artísticas.

Desse modo, faz-se necessário definir como se configura esse tipo de trabalho caso desempenhado pelo menor. Com base nisso, o Ministério Público do Trabalho afirma que caracteriza o trabalho infantil artístico toda e qualquer relação de trabalho em que a prestação do serviço aconteça por meio de expressões artísticas das mais diversas formas, tendo como os mais comuns exemplos, a televisão, o teatro, a rádio, o cinema e o circo (BRASIL, 2013, p. 38).

O ordenamento jurídico reconheceu que esse trabalho era uma realidade de diversas crianças e adolescentes, porém ele não possuía qualquer tipo de regulamentação, sendo criada a necessidade de impor medidas para garantir a proteção desse público infanto-juvenil. Com isso, o Decreto 4.134 de 2002, promulgou a Convenção nº 138 da OIT, que em seu artigo 8º assegurava a realização do trabalho infantil artístico por meio de uma autorização judicial.

Outros dispositivos legislativos também trouxeram regulamentações à exceção do trabalho infantil artístico, pretendendo assegurar a essas crianças e adolescentes as melhores condições de trabalho. Fora a necessidade de uma melhor divisão de tempo, pois além dos ensaios e apresentação era necessário proporcionar tempo para outras atividades que se espera nessa idade, como o estudo, esporte e lazer, para assim, garantir todos os direitos fundamentais necessários à consolidação da infância e adolescência.

2.1 A EXCEÇÃO DO TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO ECRID

O Estatuto da Criança e do Adolescente, é considerado uma das legislações mais avançadas na área de infância e juventude, pois adota o princípio de proteção integral, ou seja, beneficia a todas as crianças e adolescentes, sem exceção, independentemente de sua condição social ou econômica (ANTONIASSI, 2008, p. 77).

Visando garantir essa proteção e regulamentar o trabalho infantil artístico, o ECRIAD previu uma exceção à norma constitucional para esse trabalho, permitindo a realização aos menores de 16 anos, diante de uma autorização judicial, com condições específicas que o juiz deve observar ao concedê-la, conforme previsto no artigo 149, inciso II.

A exceção à proibição do trabalho infantil para desempenhar o trabalho artístico, presente no artigo anterior e em outras legislações, advém justamente da visão da sociedade sobre esse tipo de trabalho. No convívio social a atuação artística é associada com sucesso, *glamour*, fama e ganhos financeiros que contribui para uma maior aceitação social, assim como faz com que as crianças e adolescentes ganhem o apoio e admiração pública.

O fato é que o sucesso precoce junto com visibilidade midiática em cima desses púberes cria uma imagem idealizada, e os jovens artísticas se tornam uma promessa para o futuro. Essa ideia é reforçada pelas oportunidades únicas de crescimento profissional proporcionadas aos menores, podendo dar continuidade a essa profissão por muitos anos.

Contudo, não considera a densa atividade mental desempenhada pelos artistas, indo desde decorar os textos, com os inúmeros ensaios, até a apresentação diante de um enorme público. A situação, pois, é de que esse tipo de trabalho sempre é associado com lazer, e com isso tem-se o menosprezo da sociedade em ter crianças também desempenhando essa função, como exemplificado por Sandra Cavalcante (2013, p. 143):

[...] Sem dúvida quem está no momento de lazer é a plateia que, se o espetáculo for bom ou a publicidade bem-feita, ficará encantada com o talento dos artistas envolvidos. Talvez isso explique a dificuldade, nesse contexto, do público imaginar todo o esforço e trabalho despendido para que o show aconteça.

Justamente, por essa aceitação social, faz-se necessário criar medidas que garantam a proteção dos púberes, nesse ponto, a autorização judicial é essencial para ter um controle em relação a quem desempenha e de como é desempenhado o trabalho, visto que esse público infanto-juvenil ainda se encontra em uma posição de vulnerabilidade.

Logo, a concessão do alvará judicial que autorize o trabalho infantil artístico deve analisar cada caso individualmente, sempre priorizando a proteção dos direitos fundamentais das crianças e adolescentes ainda em formação, mesmo em detrimento de um trabalho considerado de prestígio na sociedade.

2.2 NECESSIDADE DE ALVARÁ JUDICIAL PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

A autorização para realização do trabalho infantil artístico depende de um alvará judicial concedido pelo juiz competente. Contudo, devem ser observados alguns requisitos para sua concessão, como exposto pelo artigo 149 do ECRID, em seus parágrafos 1º e 2º.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), ainda aponta outros requisitos essenciais a serem observados para a concessão do alvará para garantir que esses indivíduos ainda em idade de formação tenham todos os seus direitos fundamentais garantidos, incluindo o tempo para exercer atividades próprias para a idade, como estudar e brincar.

Os requisitos abrangem primeiramente a excepcionalidade, sendo necessário para que se tenha a imprescindibilidade de contratação de um menor, de modo que a atividade artística não possa objetivamente se representar por um indivíduo maior de 16 anos, devendo inclusive ponderar se a função artística tem o papel de proporcionar o desenvolvimento do potencial artístico do infante. O MPT ainda aponta que deve-se analisar: (i) situações individuais e específicas; (ii) a autoridade judiciária; (iii) existência do alvará judicial individual; (iv) o trabalho deve necessariamente envolver manifestações propriamente artísticas; (v) por fim, o alvará deve definir as atividades em que pode trabalhar e todas as condições do trabalho.

Apesar de consolidada a necessidade do alvará em diversos dispositivos legais, existe uma controvérsia em relação a qual a competência para conceder, divergindo entre a Justiça Comum e a Justiça do Trabalho. O Superior Tribunal de Justiça ao se pronunciar sobre o assunto, afirmou que não existe relação de trabalho antes da concessão do alvará judicial, existe um “Termo de autorização e ajuste de condições para participação do espetáculo” previamente assinado pelos responsáveis da criança ou adolescente e pela produção do espetáculo, sendo o competente dessa forma a justiça estadual. (CAVALCANTE, 2013, p. 147).

Contudo, os defensores da Justiça do Trabalho consideram que as cláusulas deste termo configuram a existência de um contrato de trabalho antes que seja concedido o alvará. Portanto, diante do contrato assinado, tem-se uma submissão do jovem indivíduo com a produção do espetáculo, isso junto com a pessoalidade, habitualidade e onerosidade caracteriza, por si só, uma relação de trabalho. Sendo esse um dos maiores argumentos sobre a competência, visto que a Emenda Constitucional nº 45/2004 previu que a função de processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho é da Justiça do Trabalho. (NICCHIO *et al.*, [2024], p. 29).

Essa questão da competência tramita no Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5326/DF, de relatoria do Ministro Marco Aurélio Mello. A ação foi ajuizada pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão – ABERT, com a negativa de autorização por juízes do Trabalho do Estado de São Paulo, para a participação de crianças em programas de televisão, tendo inclusive uma grande repercussão desse caso na imprensa (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 182).

Em recente decisão, o Supremo Tribunal Federal referendou a medida liminar concedida pelo relator do ADI nº 5326 para suspender a eficácia de normas conjuntas de órgãos do Judiciário e do Ministério Público nos Estados de São Paulo e de Mato Grosso que determinam a competência da Justiça do Trabalho para conceder autorização de trabalho artístico para as crianças e adolescentes. Por maioria, foi decidido por manter a competência da Justiça Comum tendo em vista que os dispositivos não foram produzidos mediante lei e por isso não podem tratar de distribuição de competência jurisdicional e nem de criação de juízo auxiliar. Por fim, argumentam que a competência da Justiça do Trabalho foi estabelecida sem respaldo na Constituição da República.

Atualmente, a competência reside nos Juizados da Infância e da Juventude, porém independentemente disso, o juiz sempre deverá observar o disposto no ECRID bem como as orientações do Ministério público do trabalho para tomar a decisão, sempre fundamentando o que vier a decidir. Já que “[...] essa autorização tem caráter precário, podendo ser revogada a qualquer tempo caso o órgão judiciário trabalhista observe qualquer prejuízo à formação física, moral e psíquica do trabalhador” (GAIA, 2019, p. 13).

Contudo, a simples necessidade do alvará não é o bastante para garantir a proteção integral dessas crianças e adolescentes, sendo essencial uma fiscalização constante para garantir que todos os requisitos que concederam o alvará continuem sendo cumpridos, observando principalmente o ambiente de trabalho e o desempenho e frequência escolar para garantir o pleno desenvolvimento desse público infanto-juvenil.

2.3 COMPARAÇÃO ENTRE O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO E O TRABALHO REALIZADO PELOS INFLUENCIADORES DIGITAIS MIRINS

Com o surgimento da internet, o trabalho infantil artístico assumiu uma nova faceta, o trabalho anteriormente desenvolvido em teatros, filmes, circos e rádio, ganhou um impulso com as novas redes sociais, *Instagram* e *TikTok*, e essas crianças e adolescentes passaram a ser chamadas de influenciadores digitais mirins.

Ao definir o artista, a Lei nº 6.533/1978 trouxe três principais características, sendo elas: (a) ato de interpretar ou executar; (b) uma obra de caráter cultural (c) em meios de comunicação de massa ou em locais de espetáculo público. Essas características se correlacionam de diversas formas com os influenciadores mirins.

Em relação à interpretação e execução, pode-se dizer que o influenciador também tem essas atribuições. Ao escrever um roteiro para uma publicidade, e gravá-lo para rede social, podemos dizer que há uma interpretação. E ao planejar uma foto a ser postada, programando exatamente onde ela deve ser tirada e a que hora deve ser postada para alcançar o maior número de seguidores, tem-se uma execução (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 17).

Já o critério que se refere a obra de caráter cultural, é o mais complexo pois o conceito de cultura não é uniforme, não tendo um consenso sobre o seu real significado. Uma definição possível da vida cultural seria a “forma de vida, linguagem, literatura, música, comunicação não verbal, vestimentas, costumes e tradições” (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 17). Com essa definição mais ampliada, o conteúdo produzido pelos influenciadores digitais pode ser considerado uma forma de obra cultural, enquadrando assim o trabalho como um trabalho desempenhado por um artista.

Por fim, os conteúdos desses influenciadores são produzidos nos maiores meios atuais de comunicação de massa, as redes sociais, como *Instagram*, *TikTok*, *X*, *Youtube*, alcançando, dessa forma, o terceiro critério do conceito de artista. Sendo assim, pode-se afirmar que o influenciador mirim pode ser equiparado ao artista, pois ambos compartilham das características essenciais que moldam e definem a atividade do artista.

Embora não estando presente no conceito, outra característica que compartilham com os artistas mirins é a habitualidade, mesmo que em níveis diferentes, existe uma rotina de trabalho. Inclusive uma rotina de trabalho com obrigatoriedade e imposições de metas, pois precisam manter uma constante presença *online* para alcançar o maior número de visualizações, e assim aumentar a lucratividade, como exemplificam Gomes e Façanha (2023, p. 6):

[...] ao elaborar agendas, conteúdos, organizar roteiros, considerando como vai ser apresentado no ambiente virtual para que seja um meio de captação maior de visualização, conseguindo um maior engajamento, estes sem dúvidas são importantes ao pensar nos digitais influenciadores, inclusive os mirins.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a atividade dos influenciadores mirins é equivalente à atividade desempenhada pelos artistas mirins, compartilhando das mesmas características, indo desde o próprio conceito de artista até a questão da habitualidade.

Ambos os trabalhos são reconhecidos não apenas pelo carisma, mas devido a capacidade de conectar com a audiência. Diante disso, são associados com uma atividade de lazer recebendo muito prestígio social e fama, e conseqüentemente, tem-se uma grande aceitação da sociedade, o que faz com que não se questione como isso influencia na vida das crianças e adolescentes.

Contudo, têm-se uma enorme diferença entre os dois tipos. Por um lado, o trabalho infantil artístico é amplamente regulamentado, com diversos instrumentos normativos que visam garantir a proteção desse público infanto-juvenil, incluindo a necessidade de uma autorização concedido por meio de um alvará judicial, conforme previsto no ECRIAD e convenções da OIT. Já os influenciadores mirins encontram-se totalmente à margem da sociedade, sem qualquer tipo de regulamentação e muito menos fiscalização.

3 CONTRAPONTO ENTRE A PROFISSIONALIZAÇÃO E A PROTEÇÃO INTEGRAL DOS INFLUENCIADORES DIGITAIS MIRINS

Com a demanda de conferir tratamento diferenciado a todas as crianças e adolescentes, independentemente de sua condição econômica ou social, surgiu o princípio da Proteção Integral inspirada na Declaração Universal dos Direitos da Criança aprovada pela Organização das Nações Unidas em 1959.

A Declaração Universal dos Direitos da Criança foi criada devido à necessidade de compelir os Estados a adotar medidas efetivas de defesa aos públicos, refletindo em uma nova ideia de infância baseada nos direitos humanos e nos direitos próprios da infância. (ANTONIASSI, 2008, p. 23). Diante disso, foi instituído o primeiro instrumento normativo a reconhecer a criança como um sujeito de direito, e contemplar a proteção integral.

No âmbito nacional, o princípio da proteção integral foi adotado pelo artigo 227 da Constituição da República e pelo ECRIAD em seu art. 4º, rompendo definitivamente com uma visão conservadora anteriormente imposta que permaneceu por muitos anos no ordenamento jurídico brasileiro. Com essa adoção foi estabelecida uma nova concepção normativa os menores são titulares de direitos, tornando-se o centro das relações jurídicas.

A ideia de proteção integral é essencialmente jurídica, pois é a lei que impõe às obrigações à família, sociedade e ao Estado a fim de garantir o pleno desenvolvimento dos púberes. A lei, também assegura ao público infanto-juvenil os direitos comuns dos seres humanos, e os direitos próprios desse público, criando instrumento para efetivação desses direitos, cuja finalidade é propiciar-lhes um desenvolvimento saudável e harmonioso.

Com isso, de um lado encontram-se as crianças e adolescentes e do outro a família, sociedade e o Estado, cabendo a todos conjuntamente garantir todas as oportunidades para uma infância e uma adolescência assegurada de todos os direitos fundamentais, como muito bem exemplificado por Palloma Anunciação e Roberto Matos Junior (2020, p. 9):

[...] Proteção Integral traduz-se não apenas em deveres impostas às crianças e adolescentes, mas institui especialmente direitos que a tutelam, de forma que rompe de logo com os paradigmas e estigmatização vivida perante a sociedade como se objetos fossem. Assim, diante da própria condição de desenvolvimento da criança e adolescentes, nasceu para Família, Sociedade e Estado um conjunto de formulações das quais visam exteriorizar os ditames legais, além de valores éticos e morais.

Para tanto, divide-se em duas vertentes, uma positiva e outra negativa. Na positiva, a proteção é um sistema de concessões à criança, vista como sujeito de direito e não apenas mero objeto de intervenção jurídica, tendo concessões do mundo adulto. Por outro lado, a vertente negativa observa um sistema de restrições às condutas dos adultos que representam uma violação direta ou indireta aos direitos da criança (ANTONIASSI, 2008, p. 86).

Em contraponto, também foi consagrada pelo artigo 227 da Constituição de 1988 e pelo artigo 69 do ECRID o princípio da profissionalização como direito fundamental, visando capacitar adequadamente os menores para o mercado de trabalho, observando suas condições peculiares, sendo imperativo observar a habilidade profissional apropriada para ingressar no mercado de trabalho (SOUSA; ALKIMIM, 2017, p. 140).

Esse princípio consagrado protege os interesses das crianças e adolescentes preparando-as realisticamente para o ingresso no mercado de trabalho quando adentrarem a vida adulta, com o intuito de que lhes sejam asseguradas a capacitação e a igualdade. Estando inclusive atrelada à educação profissional, conforme art. 63 do ECRID, que observa a garantia de acesso e frequência escolar obrigatória, determinando que qualquer atividade desempenhada por fora seja compatível com o horário escolar, devendo ser realizada em horário especial para assegurar desenvolvimento pleno (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 185).

Dessa forma, em que pese aparentemente existir um contraponto entre o princípio da proteção integral e o direito de profissionalização, na realidade, eles se complementam para assim garantir o desenvolvimento pleno dos púberes. Visto que mesmo visando a entrada no mercado de trabalho, o direito a profissionalização, observa as condições das crianças e

adolescentes por serem indivíduos em desenvolvimento, sempre atrelada a educação sendo totalmente compatível com o desempenho escolar.

Portanto, diante de uma realidade de crescente presença de influenciadores mirins nas redes sociais e a popularização desse tipo de trabalho, faz-se necessário garantir a profissionalização e a proteção integral desses indivíduos já que existem diversos problemas atrelados a essa constante exposição da vida pessoal na internet.

3.1 A SUPEREXPOSIÇÃO NA INTERNET E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Para compreender em sua totalidade o trabalho realizado pelos influenciadores digitais mirins e a necessidade de uma regulamentação específica, é crucial compreender os riscos e problemas ligados a essa exposição da vida pessoal nas redes sociais.

Inicialmente, cabe pontuar que a exploração do trabalho infantil foi proibida devido a verificação do risco a escolaridade das crianças, comprometendo o seu desenvolvimento psicológico e físico. Na realidade tem-se uma competição entre a rotina de trabalho, as atividades escolares e as atividades de lazer, essencial para formação do indivíduo. Além disso, existem inúmeros possíveis danos ao pleno desenvolvimento de indivíduos que começam a trabalhar na infância, como apontado por Daniele de Sousa e Adelaida Curvo (2023, p. 13):

As pesquisas também identificaram danos potenciais: prejuízos ao desenvolvimento biopsicossocial, atraso ou mesmo abandono escolar, impossibilidade de dedicação às atividades extracurriculares, possibilidade de ocasionar transtornos de sono, maior risco de doenças ocupacionais e acidentes. Além disso, imaturidade, inexperiência, distração e curiosidade, traços comuns nessa fase da vida, somados à menor possibilidade de defesa e reação, aumentam a vulnerabilidade do grupo aos riscos do trabalho.

Desse modo, devido à falta de regulamentação em relação a crianças que trabalham com internet, e sem qualquer tipo de fiscalização, é possível ocorrer uma sobrecarga na rotina. O fato é que não se sabe quanto tempo por dia é dedicado a produção de conteúdo, dependendo apenas da discricionariedade de seus responsáveis, existindo uma grande possibilidade de prejuízo ao rendimento e a frequência escolar, além da falta de tempo de lazer, em detrimento do tempo dedicado ao labor nas redes sociais (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 25).

Na atualidade o trabalho de influenciador é tão rentável que, por diversas vezes, as crianças e adolescentes que trabalham com a internet acabam sendo a fonte de renda principal, pois os responsáveis abandonam seus empregos e, passa a caber ao menor assumir a

responsabilidade de sustentar a casa. Esse retorno financeiro acarreta a maior aceitação pelos pais desses púberes aos riscos presente na exposição da vida nas redes sociais, como o *bullying*, a depressão, os comentários depreciativos, a ansiedade e a distorção de imagem.

A superexposição na internet está atrelada à exposição da vida pessoal dos púberes *online*, porém, ocorre que essa constante publicação de imagens e vídeos fere os direitos fundamentais de imagem e privacidade desses indivíduos. Por terem o objetivo comercial, mesmo sendo postadas pelos responsáveis, pode existir um conflito de interesse, visto que as crianças são igualmente sujeitas de direito. Nesse ponto, os púberes ainda não têm capacidade de consentir ou não com o uso exacerbado de sua imagem que visa lucro, e ironicamente quem ganha financeiramente com toda essa exposição são os responsáveis, mesmo diante do seu dever de cuidado (PESSOA; FELICIANO, 2016, p. 34).

Nesse sentido, cabe salientar o caso que ganhou destaque nas redes sociais envolvendo o canal ‘Bel para Meninas’. O fato se deu, pois, a mãe da *youtuber* mirim foi acusada de ser abusiva com a filha, de 13 anos, protagonista do canal, após a menina demonstrar resistência e desconforto em participar dos vídeos propostos para o canal, exibindo estar constrangida nas gravações de sua rotina (JUNQUEIRA, 2020).

A situação gerou uma grande manifestação popular por meio da #SalveBelParaMeninas, no *Twitter* - hoje em dia conhecido como *X* - que chamou a atenção do público para o fato de que a menina começou a ser gravada aos 6 anos de idade, e aos 13 anos, não parecia se sentir confortável com a constante gravação de sua vida cotidiana. Essa imposição de gravar vídeos, mesmo diante do claro desconforto, é somente um dos problemas associados com a falta de regulamentação sobre esse tipo de atividade (JUNQUEIRA, 2020).

Dessa forma, por controlarem as postagens nas redes sociais, os pais também controlam totalmente a rotina dessas crianças e adolescentes. Consequentemente, podem forçar o trabalho, pois mesmo que esses indivíduos não estejam com vontade de gravar, essa obrigação é imposta, considerando inclusive a responsabilidade de sustentar a casa, e a falta de capacidade de negar diante da ordem dos pais.

Relevante ainda, pontuar que a internet é, por vezes, considerada uma espécie de “terra de ninguém” – os menores que publicam suas vidas *online* têm que aprender a conviver diariamente com comentários maldosos que visam diminuir, depreciar e ferir a imagem deles, como exemplificado por Mariana Braúna e Pedrita Costa (2023, p. 24):

[...] os influencers mirins têm que aprender a viver com comentários desagradáveis e abusivos de haters, muitas vezes feitos de forma anônima, no intuito de se

esquivarem das consequências de seus atos. Deste modo, os influenciadores são obrigados a lidar com questões relativas à exposição excessiva de suas vidas, o que tem gerado elevados custos psicológicos.

Essa questão é ainda mais problemática se levada em consideração a vulnerabilidade das crianças e adolescentes por serem indivíduos ainda em formação. Diante da imaturidade e inexperiência deles, se esses comentários forem lidos constantemente podem atingir o psicológico de forma extrema, causando diversos problemas mentais, como depressão, ansiedade, insegurança extrema e distorção de imagem.

Portanto, considerando a realidade vivenciada pelos influenciadores digitais mirins, estando sujeitos aos mais diversos riscos e problemas diante de sua rotina de trabalho com constante exposição da sua vida pessoal na internet, torna-se mais que essencial impor medidas para garantir além do exercício do trabalho, que seu ambiente e condições sejam adequadas a indivíduos ainda em desenvolvimento que necessite de tempo dedicado a estudar e brincar. Além disso, é fundamental abordar questões de saúde mental diante dos comentários maldosos publicados nos conteúdos produzidos por esses influenciadores a fim de desenvolver condições que garantam o desenvolvimento pleno e a proteção integral.

3.2 NECESSIDADE DE UMA REGULAMENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO ESPECÍFICA

Os influenciadores digitais mirins são uma nova forma de trabalho infantil que surgiu com as redes sociais, contudo, a evolução legislativa não acompanhou o dinamismo social, deixando os menores sem uma regulamentação legal. Por conseguinte, esses púberes estão sujeitos aos mais diversos tipos de problemas e riscos com a constante exposição da vida pessoal nas redes sociais, estando apenas sob o controle de seus pais, que apesar de terem a responsabilidade de protegê-los, são os principais beneficiários financeiros deste trabalho.

Dado que os influenciadores digitais mirins compartilham das mesmas características que o trabalho infantil artístico é plausível concluir que a regulamentação já existente para eles também deveria ser aplicada a esses jovens influenciadores. Visando, assim, proporcionar uma proteção jurídica a esses indivíduos e garantir as melhores condições para o desenvolvimento tanto do trabalho quanto desse público infanto-juvenil.

Nesse sentido, é necessário estabelecer que o trabalho de influenciador digital mirim com idade inferior à autorizada por lei só seja permitido mediante concessão de autorização judicial, conforme o previsto no artigo 149 do ECRID. Essa autorização concedida por alvará judicial deve analisar cada caso individualmente, considerando a rotina de trabalho do influenciador e verificando a sua compatibilidade com o horário escolar e com

o tempo destinado às atividades de lazer. O alvará também deverá estabelecer todas as atividades que o menor possa desenvolver, sempre ligado a função artística, por fim, deve também determinar as condições para serem realizado o labor.

No entanto, somente a imposição de um alvará judicial não é o suficiente para assegurar a proteção integral desses trabalhadores mirins. É crucial implementar juntamente uma fiscalização contínua para assegurar que as condições de trabalho desse público infanto-juvenil sejam respeitadas e que seus direitos fundamentais sejam preservados.

Existem uma variedade de órgãos e instituições governamentais criadas com o objetivo de garantir os direitos fundamentais das crianças e adolescentes. Essas entendidas têm a responsabilidade de fiscalizar e monitorar as atividades que envolvam os menores, garantindo que as condições que levaram à concessão do alvará judicial sejam rigorosamente cumpridas.

Antes de tudo, é necessário assinalar que cabe ao próprio Fiscal do Trabalho fiscalizar o ambiente em que é realizado o trabalho, para garantir que não haja prejuízos à maturidade física, psíquica e emocional do menor, e, além disso, tomar as medidas cabíveis se for constatado um prejuízo (CORREIA; WEBER; BERRO, 2020, p. 29).

Outro órgão que poderia ter essa atribuição é o Conselho Nacional da Criança e do Adolescente (CONANDA), respaldado no art. 5º do ECRIAD, sendo responsável por contribuir com a definição das políticas que afetam os menores, fiscalizando a atuação dos organismos governamentais e não, nas questões envolvendo os púberes (MOREIRA, 2021, p. 20).

Os Conselhos Tutelares, órgãos instituídos pela Lei 8.069/90, também têm competência para atuar na fiscalização do trabalho dos influenciadores digitais mirins. Isso se deve ao fato que as suas funções são de atuar sempre que houver ameaça ou violação dos direitos do público infanto-juvenil, impedindo o abuso dos responsáveis com esses indivíduos que têm uma condição de vulnerabilidade devido a idade.

De acordo com o artigo 136 do ECRIAD, as atribuições do Conselho Tutelar visam atender todas os menores. Diante disso, são responsáveis por encaminhar ao Ministério Público ou à autoridade competente notícia de fato caso ocorra uma infração administrativa ou penal que viole os direitos dos púberes. Além disso, se durante suas atribuições constatar necessário o afastamento do convívio familiar, deverá comunicar ao Ministério Público, prestando todas as informações necessárias sobre os motivos que levaram a essa constatação e as todas as providências tomadas para a orientação, o apoio e a promoção social da família.

E, por fim ficaria a cargo do Ministério Público do Trabalho tomar providências em casos de violação aos direitos fundamentais do público infanto-juvenil, visto que este “é o órgão que possui competência para ajuizar ação civil pública em defesa dos direitos das crianças e adolescentes, em situações em que for comprovada a existência do trabalho infantil” (CALIANI; MIGUEL, 2021, p. 13).

Sendo assim, o conselho tutelar ou outro órgão competente atuaria na fiscalização do exercício do trabalho, vendo se as condições que fizeram o alvará ser concedido se mantiveram na rotina do labor. Já o Ministério Público agiria toda vez que fosse comprovado que os direitos basilares do menor foram violados.

Dessa forma, a fim de garantir o pleno desenvolvimento dos influenciadores digitais mirins e a proteção integral de todos os seus direitos fundamentais, é crucial que se tenha uma regulamentação específica voltada para esse trabalhador precoce. Porém, somente isso não garante total proteção, sendo também essencial impor uma fiscalização rigorosa para efetivar a regulamentação na prática.

Portanto, a criação de mecanismo de monitoramento e controle, juntamente com aplicação de penalidade adequadas em caso de descumprimentos, impediria que os direitos específicos da infância e da adolescência fossem violados. Assim, seria possível conciliar o labor no meio digital com a proteção integral prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente, assegurando que os influenciadores digitais mirins possam crescer e se desenvolver plenamente, de maneira equilibrada e saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do previamente exposto, é nítido que o ordenamento jurídico, não acompanhou o dinamismo social, o que resulta em um limbo legislativo para novas formas de trabalho infantil, como os influenciadores mirins. Sendo assim, a pesquisa destaca a necessidade de uma regulamentação e fiscalização específicas para o trabalho infantil nas plataformas digitais, com o objetivo de garantir e assegurar os direitos fundamentais dos menores.

Isso advém justamente devido ao fato de que a lacuna deixa as crianças e os adolescentes vulneráveis à exploração, com responsáveis se beneficiando financeiramente do trabalho realizado por eles. Além disso, a exposição constante nas redes sociais afeta negativamente a saúde mental desses jovens, desencadeando problemas como ansiedade, depressão e insegurança.

A sociedade, ao associar esses jovens a celebridades digitais, muitas vezes ignora os riscos envolvidos, romantizando a profissão e esquecendo as dificuldades e consequências enfrentadas por eles. Esse contexto, somado à constante superexposição de sua vida pessoal, configura uma violação de vários direitos fundamentais, principalmente ao da privacidade e ao uso de sua imagem.

A implementação de uma regulamentação, é essencial para garantir a proteção dos influenciadores mirins, assegurando que sua rotina de trabalho não prejudique outras atividades essenciais da infância. Além disso, a fiscalização contínua é necessária para garantir que as condições de trabalho se mantenham adequadas e os direitos desses menores sejam respeitados.

Conclui-se, pois, que, diante da problemática da persistência do trabalho infantil na sociedade moderna, assumindo inclusive novas facetas, como os influenciadores digitais mirins, faz-se necessário criar medidas que garantam a proteção dos menores, impondo a regulamentação já existe ao trabalho infantil artístico, além de uma fiscalização rigorosa e constante para propor uma forma de amparo legal que efetiva o resguardo dos direitos basilares de todas as crianças e adolescentes.

REFERÊNCIAS

ANUNCIAÇÃO, P. M. R.; MATOS JUNIOR, R. S. **Influencers mirins e o trabalho infantil**: novas formas de profissionalização e a proteção integral das crianças e adolescentes na era digital. 2020. 25 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Católica do Salvador (UCSal), Salvador, 2020. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/1654/1/TCCPALOMAANUNCIACAO.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2024.

ANTONIASSI, H. M. M. **O trabalho infantil no Brasil e a Doutrina da Proteção Integral**. 2008. Tese (Mestrado) – Curso de Direito das Relações Sociais – Direitos Difusos e Coletivos. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8248/1/Helga%20Maria%20Miranda%20Antoniassi.pdf>. Acesso em: 01 de agosto de 2024.

BRASIL. Comissão Para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **50 perguntas e respostas sobre trabalho infantil**: proteção ao trabalho decente do adolescente e aprendizagem. 2013a. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/wp-content/uploads/2016/09/50-perguntas.pdf>. Acesso em: 15 out. 2024.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público. Manual de atuação do Ministério Público na prevenção e erradicação do trabalho infantil. Brasília, 2013b. 136 p. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/>

stories/Destaques/Publicacoes/Guia_do_trabalho_infantil_WEB.PDF. Acesso em: 5 maio 2022.

_____. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

_____. Constituição, 1988. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. **Altera o sistema de previdência social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 1998. Seção 1, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03////Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm Acesso em: 1º maio 2022.

_____. Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002. **Promulga a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm. Acesso em 02 maio 2024.

_____. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 julho 2024.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD 2016**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf. Acesso em: 20 julho 2024.

_____. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16533.htm. Acesso em 21 nov. 2019.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Institui o Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília, DF: Senado, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRAÚNA, M. M.; COSTA, P. D. Influenciadores mirins e o trabalho infantil na era das redes sociais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 16-33, 3 jan. 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15511/brauna_influenciadores_mirins_trabalho.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 03 maio 2024.

CALIANI, H. N.; MIGUEL, M. V. **Mídia e trabalho infantil: onde termina a diversão e começa a exploração**. 2021. 15 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2021. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2050/TC-%20Heloisa%20Nunes%20Caliani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2024.

CAVALCANTE, S. R. Trabalho infantil artístico: conveniência, legalidade e limites. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 1, p. 139-158, mar. 2013. Disponível

em:

https://www.researchgate.net/publication/363364462_TRABALHO_INFANTIL_ARTISTIC_O_CONVENIENCIA_LEGALIDADE_E_LIMITES. Acesso em: 30 abr. 2024.

CORREIA, C. O.; WEBER, A. H.; BERRO, M. P. S.. O trabalho infantil artístico sob a luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Quid - Revista Essência Jurídica**, [S.L.], v. 3, n. 1, p. 9-44, 09 dez. 2020. Disponível em: <https://revista.unifcv.edu.br/index.php/revistadireito/article/view/273/205>. Acesso em: 15 out. 2024.

EFING, A. C.; MOREIRA, A. C. C. **Influenciadores mirins**: reflexos da publicidade digital direcionada às crianças. *Civilistica.com*, Rio de Janeiro, a. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <http://civilistica.com/influenciadores-mirins/>. Acesso em: 20 julho 2024.

GAIA, F. S. **A competência e os limites para o trabalho artístico infantil no Brasil**. 2015. *Derecho y Cambio Social.pdf* www.derechoycambiosocial.com ISSN: 2224-4131. Depósito legal: 2005-5822. Acesso em: 15 out. 2024.

GOMES, S. B. S.; FAÇANHA, J. C. R. F. Trabalho infantil na contemporaneidade: a possibilidade de regulamentação dos influencers mirins à luz dos direitos infantojuvenis. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, [S.L.], v. 11, n. 21, p. 1-16, 24 maio 2023. Editora Unijui. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2023.21.13693>. Acesso em: 01 maio 2024.

GUIMARÃES, E. M. B. **Evolução histórica do trabalho da criança e do adolescente**. 2011. 55 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/33612/1/2011_tcc_embguimaraes.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

JUNQUEIRA, G. Revista Capricho. **Bel para Meninas**: entenda o caso e o porquê da remoção de vídeos do canal. 2020. Disponível em: https://capricho.abril.com.br/comportamento/bel-para-meninas-entenda-o-caso-e-o-porque-da-remocao-de-videos-do-canal/#google_vignette. Acesso em: 02 maio 2024.

MARTINS, F. J. P. S. **O trabalho compulsório nas plataformas digitais e sua compatibilização com o conceito de trabalho decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho**. 2022. 154 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória/FDV, Vitória, 2022.

MOREIRA, I. S. B. **Atuação dos youtubers mirins em um novo prospecto de trabalho infantil contemporâneo**. 2021. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia/MG, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34136/1/AtuacaoYoutubersMirins.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

NERY, C.; CABRAL, U. **De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país**. 2024. Divulgado por Agência IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>. Acesso em: 15 out. 2024.

NICCHIO, L. *et al.* **Influencers Mirins**: um estudo sobre trabalho infantil nas redes sociais. [2024]. Estudo Técnico - FGV/SP. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/arquivos/policy-paper_0.pdf. Acesso em: 15 out. 2024.

PESSOA, F. M. G.; FELICIANO, G. G. **Concretização de direitos fundamentais e competência da Justiça do Trabalho para autorização de trabalho artístico infanto-juvenil**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 17, n. 2, p. 181-202, dez. 2016.

SAMPAIO, F. M. P. **Trabalho infantil artístico no Brasil**: uma análise dos seus limites etários, 2013. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=335cd1b90bfa4ee7>. Acesso em 02 maio 2024.

SOUSA, A. M. V.; ALKIMIM, M. A. Trabalho infantil no brasil: o dilema entre a sobrevivência e a exploração. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 18, n. 2, p. 131-152, ago. 2017.

SOUSA, Daniele de; CURVO, Adelaide. Redes sociais e trabalho infantil: uma ameaça aos direitos das crianças e dos adolescentes. **Revista Realidade & Direito**, Brasília, v. 1, n. 27, p. 01-15, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://revistas.icesp.br/index.php/Real/article/viewFile/5121/2923>. Acesso em: 21 maio 2024.

VILANI, J. A. S. **O que é trabalho infantil**. São Paulo: Brasiliense, 2010.

DA RESPONSABILIDADE DA CADEIA DE PRODUÇÃO COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGA À DE ESCRAVO*

THE RESPONSIBILITY OF THE PRODUCTION CHAIN AS A FORM OF COMBAT WORK ANALOGOUS TO SLAVERY

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson¹

RESUMO: O presente estudo trata da responsabilidade civil da cadeia produtiva e do combate ao trabalho em condição análoga à de escravo. A escolha do tema se justifica diante da busca por implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, bem como pelo elevadíssimo número de trabalhadores resgatados pela fiscalização do trabalho no ano de 2023 em relação ao ano de 2022. A pesquisa em tela utiliza uma metodologia de análise qualitativa, empregando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico e adotando técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, visitando a legislação e a doutrina, com o desiderato de analisar a viabilidade jurídica da responsabilização civil da cadeia produtiva como forma de combater a prática do trabalho em condição análoga à de escravo e promover o trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho análogo ao de escravo. Função social da empresa. Princípios de Ruggie. Trabalho decente. Responsabilização da cadeia de produção.

ABSTRACT: This study deals with civil liability in the production chain and the fight against working in conditions similar to slavery. The choice of the theme is justified given the quest to implement decent work as the eighth sustainable development objective of the 2030 Agenda, as well as the extremely high number of workers rescued by labor inspection in the year 2023 in relation to the year 2022. The present research uses a qualitative analysis methodology, employing hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, and adopting bibliographical and documentary research techniques, consulting legislation and doctrine, with the aim of analyzing the legal feasibility of civil liability in the production chain as a way of combating the practice of working in conditions similar to slavery and promoting decent work.

KEYWORDS: Work similar to slavery. Social function of the company. Ruggie principles. Decent work. Accountability of the production chain.

* 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.

¹ Doutor 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 a 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. E-mail: roconelson@hotmail.com.

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A chamada “escravidão moderna” não só constitui prática que afronta os fundamentos da República Federativa do Brasil, como também o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) e o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), bem como os objetivos da República Federativa no que tange à construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I da CF/88), na qual se veda todas as formas de discriminação (art. 3º, IV da CF/88), além de um conjunto de normas internacionais.

O presente estudo trata da responsabilidade civil na cadeia produtiva e do combate ao trabalho em condição análoga à de escravo.

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. A meta 8.7 consiste em “Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas (...)”. No Brasil, a meta é erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo até 2025.²

Importa relatar, ainda, o aumento dos trabalhadores resgatados em 2023 em relação a 2022. No portal da inspeção do trabalho (radar SIT), os dados referentes até 14/06/2023 indicam o resgate de 1443 trabalhadores.³ Isso constitui um aumento de 44% em relação ao mesmo período de 2022.⁴

Além disso, é sabida a presença do trabalho análogo ao de escravo nas cadeias produtivas de confecções de roupas, na indústria da moda, envolvendo diversas marcas de grife,⁵ o que acarretou, nos idos de 2005, a instauração de uma CPI “do trabalho escravo” na Câmara Municipal de São Paulo⁶ e, em 2014, a instauração de uma segunda CPI, agora, na esfera da

² IPEA. **8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

³ RADAR SIT. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

⁴ G1. Brasil bate recorde e faz o maior resgate de vítimas de trabalho escravo no campo para um 1º semestre em 10 anos. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/agronegocios/noticia/2023/10/10/brasil-bate-recorde-e-faz-o-maior-resgate-de-vitimas-de-trabalho-escravo-no-campo-para-um-1o-semester-em-10-anos.ghtml>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

⁵ REPÓRTER BRASIL. As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. 2012. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

⁶ CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Relatório final da comissão parlamentar de inquérito para apurar a exploração de trabalho análogo ao de escravo**. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

Assembleia Legislativa de São Paulo, para apurar a exploração do trabalho análogo ao de escravo em atividades econômicas de caráter urbano e rural, no âmbito do Estado de São Paulo.⁷

Em face desse contexto de “escravidão moderna”, a questão-problema reside em determinar se o ambiente regulatório brasileiro possibilita a responsabilização civil das empresas e demais entidades que compõem a cadeia produtiva?

Em face do exposto, a pesquisa em tela, utilizando-se de uma metodologia de abordagem qualitativa, empregando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, e adotando técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, visitando a legislação e a doutrina, visa aferir a viabilidade jurídica da responsabilização civil-trabalhista da cadeia produtiva como forma de combater a prática do trabalho em condição análoga à de escravo e promover o trabalho decente.

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: apresentação do conjunto de normativas internacionais que proíbem a escravidão, o tráfico e práticas análogas; contextualização fática que leva a uma percepção quanto à necessidade de responsabilização de toda a cadeia produtiva por violação de direitos trabalhistas, especialmente pela prática do trabalho em condição análoga à de escravo; considerações sobre os “princípios de Ruggie” e o dever das empresas quanto às questões relacionadas aos direitos humanos; e análise quanto às possíveis teorias justificantes quanto à responsabilidade civil das empresas integrantes da cadeia produtiva.

2. DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL CONTRA O TRABALHO FORÇADO E ESCRAVO: UMA QUESTÃO DE DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são assim definidos por André de Carvalho Ramos: “(...) consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada

⁷ ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE SÃO PAULO. Relatório final da comissão parlamentar de inquérito: Trabalho Escravo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 14 de março de 2015 Disponível em: <<https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.⁸

A partir desse pressuposto não há como excluir o trabalho como elemento indispensável que pauta a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho dignifica a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, hoje, de direito internacional dos direitos humanos) mescla-se com o processo histórico de construção de normas trabalhistas, posto que um dos pontos históricos fundantes desse processo de internacionalização dos direitos humanos se deu com a Conferência da Paz de Versalhes (Tratado de Versalhes), em 1919, que pôs fim a 1º Guerra Mundial, criou a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Paz de Versalhes é o reconhecimento internacional da problemática social e da necessidade de uma solução adequada e universal, visto que condições de vida precária da população constitui ambiente propício a conflitos que podem comprometer a paz mundial, sendo este o contexto da criação da OIT, a qual constitui, hoje, o principal organismo internacional em matéria trabalhista,⁹ além de se apresentar como o organismo internacional mais bem sucedido e produtivo, no cenário do direito internacional.¹⁰

⁸ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 19. “Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim, os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos)”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 24)

⁹ “Os dirigentes dos países integrantes da Liga das Nações perceberam, desde então, os perigos decorrentes das más condições de vida que atingiam a maior parte da população. Em outras palavras, ficou claro, para o mundo inteiro, que o povo submetido a condições de vida desumanas, ou até mesmo sub-humanas, torna-se vulnerável à disseminação de ideologias nem sempre honestas em seus propósitos, e transforma-se em ‘massa de manobra’ a serviço de interesses políticos e de governantes equivocados ou mal-intencionados.

O mundo já estava menor naquela época.

Queremos com isso dizer que péssimas condições de vida atingindo massivamente os trabalhadores de um determinado país ou de uma determinada região do mundo podem ser potencialmente explosivas e colocar em risco a paz social no mundo inteiro. (...)”. (SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 03).

¹⁰ “Numa época em que o Direito Internacional sofre sérias crises, notadamente em decorrência do colapso por que passa a Organização das Nações Unidas, a OIT se mantém firme em seus propósitos, podendo ser considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito das gentes. Além de ser um centro de referência mundial em matéria de emprego e trabalho, a OIT é também exemplo de organização

Prefacialmente, afere-se o teor redacional da Convenção sobre a Escravatura, de 25 de setembro de 1926, e sua Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, de 07 de setembro de 1953, as quais foram ratificadas pelo Brasil através do Decreto nº 58.563, de 01 de junho de 1966. A convenção de 1926 enuncia a definição de escravidão e de tráfico de escravos, além de determinar que as partes tomem as medidas cabíveis para obter progressivamente a abolição completa de tal prática. Destaca-se, na Convenção suplementar de 1956, o dever dos Estados partes em criminalizar o ato de escravizar. *In verbis*:

Convenção sobre a escravatura de 1926

Artigo 1º

Para fins da presente Convenção fica entendido que:

1º A escravidão *é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os tributos do direito de propriedade;*

2º O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou sessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de sessão, por meio de venda ou troca e um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como em geral todo ato de comércio ou de transporte de escravos.

Artigo 2º

As Altas Partes contratantes se comprometem, na medida em que ainda não hajam tomado as necessárias providências e cada uma no que diz respeito aos territórios colocados sob a sua soberania, jurisdição, proteção, suzerania ou tutela:

a) a impedir a reprimir o tráfico de escravos;

b) a *promover a abolição completa da escravidão sob todas as suas formas, progressivamente e logo que possível.*

(Grifos nossos)

Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfego de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura

Artigo 1º

Cada um dos Estados Partes a presente Convenção *tomará todas as medidas, legislativas e de outra natureza que sejam viáveis e necessárias, para obter progressivamente logo que possível a abolição completa ou o abandono* das instituições e práticas seguintes onde quer ainda subsistam, enquadram-se ou não na definição de escravidão que figura no artigo primeiro da Convenção sobre a escravidão assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926:

(...)

Artigo 6º

1. O ato de escravizar uma pessoa ou de incitá-la a alienar sua liberdade ou a de alguém na sua dependência, para escravizá-la, *constituirá infração penal em face da lei dos Estados Partes à presente Convenção, e as pessoas reconhecidas culpadas serão passíveis de pena;* dar-se-á o mesmo quando houver participação num

produtiva. Isto porque as suas Convenções não são diretamente votadas por Estados, e sim por uma assembleia, não sendo lícito a nenhum país fazer ressalvas ao texto aprovado, pois a vontade nacional, na OIT, também se compõe de forças sociais externas ao poder do Estado e sobre as quais este mesmo Estado se assenta. Assim, não obstante a crise que enfrenta o Direito Internacional em alguns setores, pode-se dizer que a OIT, desde a sua criação, tem honrado o compromisso de bem regular as relações entre capital e trabalho”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 997)

entendimento formado com tal propósito, tentativa de cometer esses delitos ou cumplicidade neles.
(...) (Grifos nossos)

Doravante, tem-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmada por meio da Resolução nº 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 mundial,¹¹ que ventila, logo nos artigos iniciais, a proibição da escravidão e servidão.¹² *In verbis*:

Artigo 4º
Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos ***serão proibidos em todas as suas formas***.¹³ (Grifos nossos)

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado em 16 de dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, ratificado no Brasil por meio do Decreto nº 592/92, veda expressamente a escravidão, o tráfico de escravos, a servidão e os trabalhos forçados.

Artigo 8º
1. ***Ninguém poderá ser submetido a escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos***.
2. Ninguém poderá ser submetido à servidão.
3. a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios;
(...) (Grifos nossos)

Afere-se, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual foi ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, dispositivos específicos à questão do trabalho. *In verbis*:

¹¹ Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 73.

¹² Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de soft law. “A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido “concluída entre Estados”, senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, a priori, seria a Declaração somente uma “recomendação” das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos”. (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 76)

¹³ Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acessado em: 24 de maio de 2023.

Artigo 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende ***o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.***

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguadem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

(Grifos nossos)

No âmbito do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), aprovada pela Organização dos Estados Americanos em 22 de novembro de 1969, foi ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 678, de 6 de julho de 1992. Ela prescreve, especificamente, a proibição da escravidão e dos trabalhos forçados. *In verbis*:

Artigo 6º

Proibição da escravidão e da servidão

1. ***Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos*** e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

(...) (Grifos nossos)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui duas convenções sobre trabalhos forçados,¹⁴ desatacando-se a Convenção nº 105, aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1957. Esta convenção foi ratificada pelo Brasil através do

¹⁴ Convenção nº 29 da OIT aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1930, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 41.721/57. Há uma incoerência no seio desta convenção, posto ao mesmo tempo que determina a supressão do trabalho forçado vem facultar um período de transição admitindo o trabalho forçado antes de sua supressão total, para fins públicos e a título excepcional, devendo ser empregado homens, adultos, entre 18 a 45 anos. “(...) mas ainda é uma convenção conformista, de período em que os Estados, em sua maioria, até podiam já não admitir o trabalho forçado, mas eram condescendentes, por pelo menos algum tempo, com os que ainda admitiam”. (BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo – caracterização jurídica**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 51).

Decreto nº 58.822/66, no qual os países signatários se comprometem a suprimir, em seu território, qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório.¹⁵ *In verbis*:

Artigo 1º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção *se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma*;

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção *se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório*, tal como descrito no artigo 1º da presente convenção. (Grifos nossos)

Lembra-se que as Convenções nº 29 e 105 da OIT, mencionadas anteriormente, constituem convenções fundamentais da OIT, possuindo assim status de “*core obligations*”, visto que a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação é um dos 5 direitos princípios e direitos fundamentais no trabalho conforme a Declaração da OIT, de 1998,¹⁶ na qual se ventilou a ideia de trabalho decente.¹⁷

¹⁵ Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, em 1998, em que a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório constitui um dos fundamentos a vedação a escravidão já constitui imposição jurídica a todos os membros integrantes da OIT, independentemente de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da declaração da OIT, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

¹⁶ “2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”. (ILO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos**. Genebra, 1998. Disponível: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/51606/download>>. Acesso em: 17 de junho de 2024)

¹⁷ “(...). 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

Importa relatar, ainda, que o direito a saúde e segurança no trabalho, bem como o direito de greve encontram-se enunciados, também, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015. *In verbis*:

Artigo 8º

Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

1. Toda pessoa tem direito a um trabalho livremente escolhido e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes.

2. *Os Estados Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para eliminar toda forma de trabalho forçado ou obrigatório exigido a um indivíduo sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.*

3. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, *a adotar medidas para garantir a abolição de toda utilização de mão de obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.*

4. Os Estados Partes comprometem-se, de modo especial, a suprimir toda forma de trabalho forçado, obrigatório ou degradante que possa utilizar-se:

a) como meio de coerção ou de educação política, ou como punição por não ter ou expressar, o trabalhador, determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e utilização da mão de obra com fins de fomento econômico;

c) como medida de disciplina no trabalho;

d) como punição por haver o trabalhador participado em atividades sindicais ou greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional, religiosa ou de outra natureza. (Grifos nossos)

Não obstante o quantitativo de documentos internacionais esparsos, é certo que a proibição a prática da escravidão no seio da sociedade internacional constituiu-se em uma norma jurídica imperativa de direito internacional, firmando-se consenso quanto o repúdio à sua prática,¹⁸ apresentando-se como um patrimônio mínimo civilizatório afeto à pessoa humana do trabalhador.¹⁹

Percebe-se como a questão da abolição do trabalho forçado é cara, posto que representa a antítese da concepção de direitos humanos (liberdade, igualdade e dignidade), que teve a primeira convenção sobre o assunto, em 1926, firmada sob a regência da extinta Liga das Nações. Isso desvela que o uso do trabalho forçado é uma infeliz marca das sociedades, ao longo da história, e que, a enunciação reiterada em documentos internacionais mais

they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies". (ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 17 de junho de 2024)

¹⁸ Cf. TIMOTEO, Gabrielle. Normativos internacionais e escravidão. In: **Revista Hendu**, nº 4, 1, ps. 70-83, 2013, p. 81. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/1716/2137>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

¹⁹ Declaração de Filadélfia, 1944: Artigo I: A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria; (...).

recentes, especificamente, da Recomendação n° 203 e do Protocolo n° 2014 da OIT,^{20&21} nos permite inferir a presença do uso de trabalho análogo à de escravo como uma prática que persiste na contemporaneidade.

3. DA RESPONSABILIZAÇÃO DA CADEIA DE PRODUÇÃO

A cadeia produtiva consiste em uma rede integrada e fragmentada pelas etapas da produção, a qual compõe um sistema organizado de uma atividade econômica, com o objetivo de constituição de um produto, bem ou serviço. Caracteriza-se, entretanto, pela manutenção da dependência entre pessoas físicas ou jurídicas que a compõem, bem como a presença de empregados que beneficiam todo o emaranhado de empresas.²²

Tem-se o fenômeno, como denominado pela doutrina da terceirização material, no qual há delegação de etapa produtiva para outro sujeito, sem a definição precisa de atividade-meio e atividade-fim.

Diante do emaranho de relações comerciais, há uma flagrante dificuldade na indicação de quem será responsável pela satisfação do crédito do trabalhador, inclusive porque isso os afasta do conhecimento dos diversos acordos entre empresários.

É nesse contexto de escusas de responsabilidade que violações de direitos trabalhistas são perpetradas e perpetuadas, desrespeitando o patrimônio mínimo civilizatória do trabalhador quanto aos seus direitos fundamentais, de caráter individual e social, como se desvela na prática da chamada “escravidão contemporânea”. Diante disso, há a imperiosa necessidade de imputar a responsabilidade a todos os partícipes da cadeia produtiva que de alguma forma direta indireta se beneficiaram com o descumprimento das normas trabalhistas.

Pode-se ventilar, a título de exemplo, o famoso caso “El Monte”, ocorrido nos idos de 1990, no Estado da Califórnia/USA, em que uma ONG ingressou com uma *class action*

²⁰ ILO. **Recomendação n° 203**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

²¹ ILO. **Protocolo n° 2014**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

²² “Cadeia produtiva é um conjunto de etapas consecutivas, ao longo das quais matérias primas vão se transformando, até que se constitua um produto final, de bem ou serviço. A Cadeia Produtiva engloba todas as etapas da produção de um bem, desde o planejamento e confecção, até a efetiva entrega do produto ao consumidor”. (NAGAHIRO, Vanessa Cristina Parra; MELLER, Fernanda. Responsabilização das empresas nas cadeias produtivas frente ao trabalho escravo contemporâneo. IN: **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 1, n° 4, p. 1821-1853, 2015, p. 1835). “(...) O debate se concentra nas cadeias onde a coordenação se dá por alguma forma de relacionamento cooperativo entre as partes. Esses processos de coordenação são muitas vezes assimétricos, pois algumas empresas, por seu porte, inserção na estrutura produtiva etc, detêm maior poder de negociação. (...)”. (HANSENCLEVER, Lia; KUPPER, David. **Economia Industrial: Fundamentos Teóricos e Práticas no Brasil**. 3° ed. São Paulo: Atlas, 2020, p. 23)

contra todas as empresas da cadeia de produção em favor dos imigrantes tailandeses (72 trabalhadores, em sua maioria, mulheres) que eram mantidos em cárcere privado em uma confecção de roupas do tipo *sweatshop*,²³ com fundamento em uma Lei Anticorrupção de 1970,²⁴ de sorte a imputar a internalização das externalidades negativas com o fito de mitigar os desvios de mercado a fim de criar empecilhos à comumente denominada “privatização dos lucros e socialização das perdas”.

Quando se trata da possível responsabilização dos integrantes da cadeia produtiva, lembra-se da definição de subordinação estrutural dada pelo professor Mauricio Godinho Delgado.²⁵ Na subordinação estrutural, tem-se a superação da noção de subordinação clássica decorrente do contrato de trabalho, no qual o empregado livremente se submete às ordens do empregador. O que importa aqui é a vinculação na estrutura da dinâmica empresarial pelo tomador do serviço. É esse contexto que se apresenta em uma cadeia produtiva em que o produto/serviço é direcionado aquela empresa demandante e beneficiária do produto/serviço final.

²³ “We define a sweatshop as an employer that violates more than one federal or state labor law governing minimum wage and overtime, child labor, industrial homework, occupational safety and health, workers’ compensation, or industry registration”. (GAO. **Garment industry: efforts to Address the Prevalence and Conditions of Sweatshops**. Washington, 1994, p. 01. Disponível em: <<https://www.gao.gov/assets/hehs-95-29.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024)

“Historicamente, os sweatshops se desenvolveram no âmbito residencial dos trabalhadores. Para a dogmática jurídica clássica, tomaram a forma de um contrato de natureza civil, de prestação de serviços, em oposição ao de natureza trabalhista, apesar de suas nítidas características obreiras.

(...)

O sweating system inverte, portanto, a lógica da relação de trabalho bilateral sinalagmática, para outra, de relações triangulares, nas quais há mais de um patrão – o dono do sweatshop e o dono da confecção contratante – e até mesmo poligonais, introduzindo outras empresas do ramo de vestuário ou ainda grandes varejistas têxteis de fast fashion, que se utilizam do poder diretivo para determinar, em uma relação de subcontratação em rede, métodos e condições de trabalho, preços de peças, prazos de entrega, punições e outros comandos de direção e disciplina, pressionando o valor do trabalho para baixo e subvertendo a premissa mais elementar da criação germinal do Direito do Trabalho: a proteção da força de trabalho do homem e sua dignidade”. (BIGNAMI, Renato. **Trabalho escravo contemporâneo: o sweating system no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado**, ps. 7/10. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/storage/artigos/artigo19216c4627d24e2563a4335ceb2c9469.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024)

²⁴ Cf. CASAGRANDE, Cássio. Vinho azedo: a responsabilização dos produtores pelo trabalho escravo. IN: **Jota**, 07 de março de 2023. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/vinho-azedo-a-responsabilizacao-dos-produtores-pelo-trabalho-escravo-07032023>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

²⁵ “Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18º ed. São Paulo: LTr, 2019, ps. 352-353)

Isto é, em sede de responsabilidade civil, deve-se considerar não apenas aquele que acarretou o dano ao patrimônio mínimo dos trabalhadores, mas toda a cadeia contratual beneficiária desta violação, de sorte a imputar uma responsabilidade objetiva pela lesão.²⁶

Afere-se que em casos, por exemplo, de trabalho em condição análoga à de escravo em facções, as empresas controladoras propugnam pela tese da responsabilidade subsidiária, conforme o teor do item IV da Súmula nº 331 do TST: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

A Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE), órgão do Ministério Público do Trabalho (MPT), através de sua orientação nº 07, enuncia que a possibilidade jurídica da terceirização da atividade-fim não isenta de responsabilidade aqueles que integram a cadeia de produção na qual há a exploração de trabalho análogo ao de escravo. *In verbis*:

ORIENTAÇÃO Nº 07

O permissivo legal contido no art. 4º-A da Lei n. 6.019/74 (contratação de empresa prestadora de serviços, inclusive para a execução da atividade principal da contratante) ***não elide a responsabilização de todos os componentes da cadeia de produção que se utilizem ou se beneficiem diretamente da exploração de trabalho escravo contemporâneo***, atraindo-se, neste caso, a aplicação dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. (Grifos nossos)

3.1. DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS: PRINCÍPIOS DE RUGGIE

A estrutura do direito internacional dos direitos humanos, constituída após a Segunda Guerra Mundial, apresentou uma arquitetura marcada por conflitos entre o Estado e a

²⁶ “(...) necessita-se de mais efetividade na responsabilização civil decorrente da identificação do poder econômico relevante, a partir da investigação do estabelecimento que funciona como principal demandante na rede produtiva. Logo, devem ser responsabilizados tanto o causador imediato da lesão jurídica como também os demandantes dos serviços, de quem se espera o controle e a cobrança quanto ao fiel cumprimento da legislação trabalhista dentro de uma lógica de encadeamento contratual, notadamente quando a falta de fiscalização se associa a condutas configuradoras de trabalho escravo contemporâneo”. (BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Responsabilidade civil no âmbito das cadeias produtivas em situações de trabalho escravo contemporâneo. IN: **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 18, n. 40, p. 79-111, jan./abr. 2021, p. 103. Disponível em: <<http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1855>>. Acessado em: 17 de junho de 2024)

vítima, em sua individualidade, em face do programa de deveres estatais e direitos do indivíduo.²⁷

Entretanto, em um contexto de mundo globalizado, interdependente e hiperconectado, o direito internacional dos direitos humanos enfrenta a necessidade de incorporar um terceiro ator: as empresas. Isso se deve à necessidade de atribuir a elas responsabilidade em matéria de direitos humanos.²⁸ Essa demanda revela-se crucial, considerando que o faturamento das empresas transnacionais²⁹ equivale ou supera o PIB de diversos países.³⁰

Tabela 01 – Dez maiores PIB's do Mundo *versus* dez maiores empresas do Mundo^{31&32}

ESTADOS		EMPRESAS ³³	
País	PIB	Empresas	Faturamento
USA	US\$ 18,6 trilhões	Microsoft	US\$ 3 trilhões
China	US\$ 11,2 trilhões	Apple	US\$ 2,9 trilhões
Japão	US\$ 4,9 trilhões	Saudi Aramco	US\$ 2 trilhões
Alemanha	US\$ 3,4 trilhões	Alphabet Inc	US\$ 1,9 trilhões
Reino Unido	US\$ 2,6 trilhões	Amazon	US\$ 1,6 trilhões

²⁷ Cf. PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 90.

²⁸ “A crescente globalização econômica impacta os contextos social, cultural e política, impulsionando a emergência de novos atores internacionais, como as organizações internacionais, as organizações não governamentais, os indivíduos e as empresas transnacionais. (...)”. (PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 84)

²⁹ “Inicialmente, é importante registrar que não existe um conceito preciso e unanimemente aceito de empresa transnacional. Em uma abordagem inicial, a denominada empresa transnacional é vista como uma sociedade empresária ou, mais comumente, um grupo societário que possui atuação em diversos Estados, estando suas atividades sujeitas a um núcleo de controle centralizado. Esse centro de comando, geralmente, situa-se em um país desenvolvido, controlando as atividades que ultrapassam as fronteiras desse Estado, daí que se emprega o vocábulo transnacional. Para melhor compreensão de cada elemento do breve conceito apresentado, bem como exame das divergências existentes, mister examinar os aportes tanto de autores estrangeiros quanto brasileiros”. (ROCHA, Raphael Vieira da Fonseca. **Empresas e direitos humanos: deixai toda esperança, ó vós que entráis?** Rio de Janeiro: NIDH, 2024. Edição do Kindle)

³⁰ Cf. PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, ps. 83-84.

³¹ Disponível em: <<https://blog.genialinvestimentos.com.br/maiores-economias-do-mundo-e-posicionamento-do-brasil/>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

³² Disponível em: <<https://varos.com.br/blog/artigo/10-maiores-empresas-do-brasil-e-do-mundo-2024>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

³³ Disponível em: <<https://varos.com.br/blog/artigo/10-maiores-empresas-do-brasil-e-do-mundo-2024>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

França	US\$ 2,5 trilhões	Nvidia	US\$ 1,5trilhões
Índia	US\$ 2,2 trilhões	Meta Platforms	US\$ 1 trilhões
Itália	US\$ 1,8 trilhão	Berkshire Hathaway	US\$ 837,5 bilhões
Brasil	US\$ 1,8 trilhão	Tesla	US\$ 614,6 bilhões
Canadá	US\$ 1,5 trilhão	Eli Lilly	US\$ 612 bilhões

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como se verifica na tabela acima, o faturamento das empresas privadas rivalizam com o PIB dos Estados, levando essas empresas a integrarem o ranking das economias mundiais, sem as limitações próprias das entidades estatais. Em suma, as empresas transnacionais são entidades impactantes na sociedade contemporânea, afetando o indivíduo nos mais diversos aspectos (v.g., trabalhista, ambiental, de saúde, entre outros).

A questão das empresas transnacionais passou a ser uma preocupação no seio das Nações Unidas, levando à criação, em 1974, *Un Centre on transnational corporations* (UNCTC), o qual elaborou uma minuta de Código sobre empresas transnacionais, em 1983, abordando a responsabilidade das empresas quanto aos direitos humanos.

No começo do século XXI, com o fortalecimento da ideia de responsabilidade social empresarial, surgiram diversas iniciativas voluntárias, como o Pacto Global das Nações

Unidas de 2000;³⁴ a ISO 26000 lançada em 2010; e a atualização das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais em 2011.^{35,36}

Destaca-se aqui a Resolução nº 17/4 de 16 de junho de 2011 do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, que instituiu os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”. Esses princípios são comumente denominados de “Princípio de Ruggie”, visto que foram elaborados por John Ruggie, professor de Harvard nomeado como representante especial do Secretariado-Geral da ONU em 2005.^{37&38}

Os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” são estruturados com base em 3 pilares/framework, sendo eles: proteger, respeitar e reparar. Em face desses 3

³⁴ “(...) A adoção do Pacto Global teria sido motivada por três fatores: (i) a necessidade de resgatar a experiência frustrada da UNCTC; (ii) as crescentes preocupações relativas ao aumento da pobreza mundial e das violações de direitos humanos ocorridas na década de noventa e relacionadas a políticas neoliberais e (iii) a necessidade de fazer frente à crise financeira enfrentada pela ONU e de diversificar suas fontes de financiamento, por meio do estreitamento das relações entre a organização e o mundo corporativo”. (BENEDETTI, Juliana Cardoso. *Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?*. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 23)

“O segundo os direitos princípio humanos, propõe que as empresas assegurem-se de sua não participação na violação de direitos humanos, referindo-se, deste modo, à cumplicidade na violação de direitos. Cumplicidade, neste contexto, significa ter algum tipo de relação ou influência na violação de algum direito, causado por um terceiro (outra empresa, governo, grupo ou indivíduo), com a consciência de que esta relação contribuiu para a violação de direitos humanos”. (TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. *O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas*. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 43)

³⁵ “(...) A OCDE, instância criada por grupo de países (majoritariamente do mundo desenvolvido), com o objetivo inicial de fomentar a reconstrução econômica da Europa no pós-guerra e, posteriormente, de promover a cooperação econômica entre seus membros, adotou, em 1976, o documento ‘Diretrizes para Empresas Multinacionais’, com recomendações sobre temas como direitos trabalhistas, segurança laboral, meio ambiente, saúde e questões tributárias, entre outros, para empresas multinacionais que operam nos territórios nos países-membros da organização ou dos países que tenham aderido às Diretrizes. O documento foi atualizado cinco vezes desde sua adoção, sendo que, na reforma realizada em 2011, foi incluído capítulo específico com recomendações sobre direitos humanos. (...)” (BENEDETTI, Juliana Cardoso. *Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?* IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 21)

³⁶ Cf. PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. *Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos*. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 90.

³⁷ Cf. TREVISAM, Elisaide; CRUCIOL JUNIOR, Jessé. *Princípios Ruggie e a proteção de direitos humanos dos seres não humanos*. IN: **Relações Internacionais no Mundo Atual**, p. 03

³⁸ “(...) Seguindo recomendação do referido relatório, a Comissão adotou, em 2005, a Resolução 2005/69, em que solicitou que o Secretário-Geral das Nações Unidas (SGNU) designasse um ‘Representante Especial sobre a Questão dos Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras Empresas’, com a missão precípua de: (i) identificar e esclarecer parâmetros de responsabilidade corporativa para corporações transnacionais e outras empresas com relação a direitos humanos; (ii) discorrer sobre o papel dos Estados em regular e atribuir (‘adjudicate’), de forma efetiva, o papel de corporações transnacionais e outras empresas com relação a direitos humanos, inclusive por meio de cooperação internacional; e (iii) pesquisar e esclarecer as implicações para corporações transnacionais e outras empresas de conceitos como ‘esfera de influência’ e cumplicidade”. (BENEDETTI, Juliana Cardoso. *Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?* IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 26)

pilares que foram construídos os 31 princípios que formam o quadro da responsabilidade estatal e empresarial no contexto dos direitos humanos na senda das atividades empresariais.³⁹

Para fins desse artigo, destacam-se os princípios n° 13 e 17 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU:

13. A responsabilidade de *respeitar os direitos humanos* exige que as empresas:
(a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer;
(b) ***Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.***

17. Para identificar, prevenir, mitigar e *responder aos impactos* adversos nos direitos humanos, ***as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos.*** O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos:
(a) ***Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos*** que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ***ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;***
(b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações;
(c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa. (Grifos nossos)

Verifica-se que no Princípio n° 13, há a admissão do pilar “respeitar”, que implica na responsabilização das empresas por violações dos direitos humanos em suas atividades, incluindo aquelas decorrentes da cadeia produtiva da qual participam, independentemente de terem contribuído para o impacto negativo na senda dos direitos humanos.

Como corolário lógico da responsabilização das empresas por violações dos direitos humanos, no bojo do Princípio n° 17, impõe-se a obrigação das empresas quanto a necessidade de realizarem “*due diligence*”, isto é, tomar medidas no sentido de identificar, prevenir e mitigar as condutas violadoras dos direitos humanos.

Fica evidenciado pelos “Princípios de Ruggie” que as empresas integrantes da cadeia produtiva, em especial aquelas preponderantes que destinam o produto ou serviço final da

³⁹ Cf. PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 95.

cadeia, devem ser responsabilizadas pelas práticas violadoras dos direitos humanos, v.g., uso de trabalho análogo à de escravo, mesmo que não tenham atuado diretamente na prática da conduta violadora.

Nota-se que há uma imputação da responsabilidade objetiva às empresas em relação ao desrespeito aos direitos humanos, seja em face de ser participe da cadeia produtiva em que integra, seja pela omissão e/ou falta de eficácia do processo da devida diligência em direitos humanos.

Nesse contexto, integra-se o pilar “remediar”, de sorte a estabelecer o dever das empresas em reparar adequadamente as vítimas resultantes da violação dos direitos humanos.⁴⁰

Especificamente quanto ao trabalho análogo à de escravo, verifica-se uma sinergia normativa entre os “Princípios de Ruggie”, a Recomendação n° 203/14 e o Protocolo adicional à Convenção n° 29, ambos da OIT. *In verbis*:

Recomendação n° 203 da OIT

Artigo 4°. Tendo em conta as suas circunstâncias nacionais, os Membros deverão tomar as medidas preventivas mais eficazes, tais como:

(...)

j) no cumprimento das suas obrigações nos termos da Convenção de eliminar o trabalho forçado ou obrigatório, orientar e apoiar os empregadores e as empresas a tomarem medidas eficazes para identificar, prevenir e mitigar os riscos do trabalho forçado ou obrigatório, **e a informar sobre a forma como abordam desses riscos, nas suas operações, produtos ou serviços prestados, com os quais possam estar diretamente relacionados.**

Protocolo adicional à Convenção n° 29 da OIT:

Artigo 4°

1. Todo Membro deverá assegurar que todas as vítimas de trabalho forçado ou obrigatório, independentemente de sua situação jurídica ou de se encontrarem ou não no território nacional, **tenham acesso efetivo a remédios jurídicos e reparatórios apropriados e eficazes, como a indenização.**

Verifica-se na Recomendação n° 203 da OIT a questão da atenção das empresas em face da necessidade do “*due diligence*” em “(...) identificar, prevenir e mitigar os riscos do trabalho forçado ou obrigatório (...)” no âmbito de suas operações, produtos ou serviços que possam estar relacionado a esse tipo de prática proibida. Já no corpo do Protocolo adicional à Convenção n° 29 da OIT, fica explicitado no enunciado do art. 4°, o dever de adotar meios

⁴⁰ “(...) A compreensão dos direitos humanos pelas empresas deve envolver desde comprometimento com a promoção do tema, até reparação e indenização por danos”. (Cf. PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victória Leona Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 99)

jurídicos para garantir reparação aos trabalhadores vítimas do trabalho análogo ao de escravo, alinhando-se assim ao pilar “remediar” dos “Princípios de Ruggie”.

Importa destacar que no Brasil, através do Decreto nº 9.571/18, foram estabelecidas as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, as quais refletiam o teor dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” da ONU. Precisamente, no enunciado do art. 5º, imputava o dever as empresas em “monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa”, o que desvela a preocupação da responsabilidade sociais por impactos adversos não apenas por sua atuação direta, mas, também, através de atuações indiretas, imputando, assim, a responsabilidade civil às empresas por violações dos direitos humanos no âmbito da cadeia produtiva, por exemplo.

O referido decreto fora revogado pelo Decreto nº 11.772/23, que institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Atualmente, não se tem no Brasil regulamentação interna quanto a temática das empresas e o cumprimento dos direitos humanos.

3.2. DAS TEORIAS JUSTIFICADORAS

Pode ser elencado as seguintes teorias com o fito de imputar a responsabilização civil e trabalhista às empresas pertencentes à cadeia produtiva, sendo estas: a) teoria da cegueira deliberada; b) teoria do domínio do fato; c) teoria do risco-proveito; d) teoria da internalização das externalidades negativas; e e) teoria dos contratos coligados.

3.2.1. Teoria da “cegueira deliberada”

A teoria da “cegueira deliberada” ou *willful blindness doctrine* ou *ostrich instructions* é proveniente do direito anglo-saxônico⁴¹ integrando o estudo do Direito Penal no aspecto do elemento subjetivo da conduta.

Em sua essência pugna pela imputação penal àquele que deliberadamente se põe em situação de ignorância omitindo-se quanto ao dever razoável de cautela de sorte a evitar o conhecimento quanto a uma prática delitiva de maneira a evitar sua responsabilização.⁴²

Guilherme Brenner Lucchesi elencou os elementos estruturantes da *willful blindness doctrine* no sistema americano: “(...) quando o autor (i) tem ciência da elevada probabilidade de existência de uma circunstância ou fato elementar do delito, (ii) toma medidas deliberadamente voltadas a evitar comprovar a existência do fato ou da circunstância e (iii) não acredita na inexistência do fato ou da circunstância. (...)”⁴³

A citada teoria fora importada pela jurisprudência brasileira, sendo alvo de diversas críticas pela doutrina penalista nacional,⁴⁴ sendo utilizado em casos de repercussão, *v.g.*, furto do Banco Central do Brasil, em Fortaleza; caso “Mensalão”, tramitado no âmbito do STF.

⁴¹ “A teoria da cegueira deliberada, também chamada de *willful blindness doctrine* ou *ostrich instructions*, surgiu nas cortes inglesas em 1861. O caso que deu origem a tal teoria é o de Regina v. Sleep, no qual acusação era de posse de resina de uso naval gravada com a marca do governo, sendo tal conduta proibida pelo Embezzlement of Public Stores Act. Nesta primeira judicialização do termo, embora não tenha havido a condenação, houve manifestação no sentido de que, se a corte houvesse encontrado suficientes indícios de que o acusado tivesse deliberadamente evitado o conhecimento pleno, poderia ser condenado por sua ignorância deliberada. As cortes inglesas passaram a utilizar então a *willful blindness* como substituta ao conhecimento pleno”. (CALLEGARI, André Luís; WEBER, Ariel Barazzetti. A cegueira deliberada da common law à civil law e a apropriação (indébita) da teoria pelo judiciário: nova oportunidade ao ativismo judicial e o retorno à jurisprudência dos valores. IN: **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, vol. 113, p. 17-35, São Paulo: Ed. RT, jul, 2017)

⁴² Cf. SOUZA, Luciano Anderson. **Direito Penal – Volume 1: Parte geral**. 4º ed. São Paulo: RT, 2023.

⁴³ LUCCHESI, Guilherme Brenner. **A punição da culpa a título dolo**: o problema da chamada “cegueira deliberada”. Tese (Doutorado em direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017, p. 258. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/49523/R%20-%20T%20-%20GUI-LHERME%20BRENNER%20LUCCHESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

⁴⁴ “Em síntese, pode-se afirmar que a teoria da cegueira deliberada em nada acrescenta à sistemática brasileira – suficientemente disciplinada pelas categorias de dolo direto, dolo eventual e culpa, em que pese muitas vezes mal manejados na prática –, sendo posicionamento isolado, sem qualquer respaldo científico e que apenas confunde o intérprete. Sua importação, seguida de bizarra ‘adaptação’, sinaliza-se apenas como tentativa de ampliar a repressão penal subvertendo os institutos de Teoria Geral do Delito, opção punitivista sem respaldo legal ou doutrinário e, desta feita, absolutamente indesejável”. (SOUZA, Luciano Anderson. **Direito Penal – Volume 1: Parte geral**. 4º ed. São Paulo: RT, 2023)

“A doutrina da cegueira deliberada, ao ser trazida ao direito penal brasileiro, não passou por um teste de adaptação, por uma adequada e constitucional adaptação. Muito mais complexa sua utilização por aqui do que nos Estados Unidos, a teoria aqui citada fica localizada em um limbo entre o dolo eventual e a culpa consciente, exigindo necessariamente uma construção que permita sua aplicação em respeito à Constituição e à lei penal vigente. Observa-se, nesse ponto, que a Carta Magna brasileira, mais completa (complexa) quando comparada à dos EUA, prevê expressamente o princípio da legalidade no direito penal, e, portanto, deve haver esse exame de

Na seara trabalhista, a empresa que tiver ciência da elevada probabilidade de os bens e serviços contratados decorrem de atos violadores de normas trabalhistas, atuando de forma indiferente aos ilícitos laborais, bem como escolher a permanência na ignorância quanto a esses ilícitos, deveria ser imputada a responsabilização pelos danos acometidos aos trabalhadores.

A citada teoria serve de fundamento para uma responsabilização direta, na esfera trabalhista, da empresa controladora da cadeia produtiva em face do dever de cautela quanto aos contratos firmados com as empresas contratadas com fulcro na aplicação da responsabilidade aquiliana (extracontratual) prescrita no art. 186 do Código Civil.⁴⁵

3.2.2. Teoria do domínio do fato

A teoria do domínio do fato, também, é importada do direito penal, sendo uma teoria importante que busca explicar a temática do concurso de pessoas.

A presente teoria foi cunhada por Hans Welzel, em 1939, com escopo nitidamente finalista, no qual o autor seria aquele senhor da conduta, detentor do controle da situação fática, determinando o fim almejado. Trata-se uma teoria conciliadora, amalgamando critérios objetivos e subjetivos.⁴⁶

(...). A *teoria do domínio do fato*, partindo do conceito restritivo de autor, tem a pretensão de sintetizar os aspectos objetivos e subjetivos, impondo-se como uma *teoria objetivo-subjetiva*. Embora o *domínio do fato* suponha um controle final, “aspecto subjetivo”, não requer somente a *finalidade*, mas também uma posição objetiva que determine o efetivo domínio do fato. Autor, segundo essa teoria, é quem tem o poder de decisão sobre a realização do fato. É não só o que executa a ação típica, como também aquele que se utiliza de outrem, como instrumento, para a execução da infração penal (autoria mediata). (...)⁴⁷

Quanto a esse tema explicita Zaffaroni e Pierangeli:

Possui o domínio do fato quem detém em suas mãos o curso, o “se” e o “como” do fato, podendo decidir preponderantemente a seu respeito; dito mais brevemente, o que

compatibilidade”. (CALLEGARI, André Luís; WEBER, Ariel Barazzetti. A cegueira deliberada da common law à civil law e a apropriação (indébita) da teoria pelo judiciário: nova oportunidade ao ativismo judicial e o retorno à jurisprudência dos valores. IN: **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, vol. 113, p. 17-35, São Paulo: Ed. RT, jul, 2017)

⁴⁵ Código Civil. Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

⁴⁶ Cf. GRECO, Rogério. **Curso de direito penal – parte geral**. 13º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. V. I, p. 422.

⁴⁷ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal – parte geral**. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2010. V. I, p. 487.

tem o poder de decisão sobre a configuração central do fato (Samson). Este critério exige sempre uma valoração que deve ser concretizada frente a cada tipo e a cada forma concreta de materializar uma condita típica. Não pode ter fundamento em critérios puramente objetivos nem puramente subjetivos, mas abarcamento em critérios puramente objetivos nem puramente subjetivos, mas abarca ambos os aspectos e requer uma concretização no caso efetivamente dado.⁴⁸

Cezar Roberto Bitencourt sintetiza as consequências da adoção da teoria do domínio do fato:

(...). 1ª) a realização pessoal e plenamente responsável de todos os elementos do tipo fundamentam sempre a autoria; 2ª) é autor quem executa o fato utilizando a outrem como instrumento (autoria mediata); 3ª) é autor o coautor que realiza uma parte necessária do plano global (“domínio funcional do fato”), embora não seja um ato típico, desde que integre a resolução delitiva comum.⁴⁹

Na senda trabalhista aquela empresa que apesar de não está diretamente violando o plexo de direitos fundamentais dos trabalhadores, *v.g.*, uso de trabalhadores em condições análogas a de escravo, será diretamente imputado aquele que “sustenta” a própria cadeia de produção em que esta é direcionada aos seus interesses, sem o qual a mesma não subsistiria, ou seja, é a responsabilização jurídica da empresa economicamente relevante para a cadeia.

3.2.3. Teoria do risco-proveito

A teoria do risco-proveito, desdobramento da teoria do risco (principal teoria que busca justificar a responsabilidade civil objetiva), imputa o dever de reparar o dano gerado a terceiro em face de conduta que lhe beneficiou.⁵⁰

É lapidar o ensinamento de Flávio Tartuce sobre a teoria do risco-proveito:

O risco pode trazer benefícios ou vantagens. Essa é a premissa maior da chamada teoria do risco-proveito. Desse modo, aquele que expõe a risco outras pessoas, determinadas ou não, por dele tirar um benefício, direto ou não, deve arcar com as consequências da situação de agravamento. Uma dessas decorrências é justamente a responsabilidade objetiva do agente. O risco-proveito, assim com se concebe, foi adotado pelo Código Brasileiro de Defesa do Consumidor para justificar a responsabilidade objetiva dos fornecedores de produtos e prestadores de serviços.⁵¹

⁴⁸ ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de direito penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I, p. 573.

⁴⁹ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal – parte geral**. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2010. V. I, p. 488.

⁵⁰ “A responsabilidade civil desloca-se da noção de culpa para a ideia de risco, ora encarada como “risco-proveito”, que se funda no princípio segundo o qual é reparável o dano causado a outrem em consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável (*ubi emolumentum, ibi onus*); (...).” (GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 22º ed. São Paulo: Saraiva, 2023, p. 26)

⁵¹ TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil Objetiva e Risco** - Vol. 10. São Paulo: Método, 2011, p. 140.

Dessa forma, se determinada empresa (do final da cadeia produtiva) é a que realmente tira proveito de determinado produto ou serviço ofertado ao mercado, deve também ser responsável pelos abusos e violações das normas trabalhistas perpetradas, geralmente, no começo da cadeia produtiva.

3.2.4. Teoria da internalização das externalidades negativas

A teoria em tela depreende-se do princípio ambiental do poluidor-pagador,⁵² enunciado no princípio 16 da Declaração do Rio/92,⁵³ no qual imputa ao poluidor o dever de suportar os custos ambientais de sua prática produtiva, ou seja, deve-se ocorrer a internalização das externalidades negativas⁵⁴ decorrentes do empreendimento.

O citado princípio ambiental está enunciado expressamente na Lei nº 6.938/81 prescrevendo claramente a responsabilidade independentemente de culpa do poluidor. *In verbis*:

Art. 14. (...).

§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, **é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.** O Ministério

⁵² “(...) A origem do princípio do poluidor pagador (Verursacherprinzip) é atribuída à legislação ambiental alemã da Década de 1970, assim como, aliás, ocorre em relação a outros princípios gerais do Direito Ambiental, como é o caso, por exemplo, do princípio da precaução e do princípio da cooperação”. (SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 40)

“A utilização de recursos naturais, no ciclo de produção de bens e serviços, enseja a geração de externalidades negativas, notadamente em termos de poluição e degradação ambiental. O princípio do poluidor-pagador, tomado em tal perspectiva, objetiva justamente “internalizar” nas práticas produtivas (em última instância, no preço dos produtos e serviços) os custos ecológicos, evitando-se que eles sejam suportados de modo indiscriminado (e, portanto, injusto) por toda a sociedade. (...)”. (SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 281)

⁵³ Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Princípio 16 – As autoridades nacionais devem procurar promover a internalização dos custos ambientais e o uso de instrumentos econômicos, tendo em vista a abordagem segundo a qual o poluidor deve, em princípio, arcar com o custo da poluição, com a devida atenção ao interesse público e sem provocar distorções no comércio e nos investimentos internacionais.

⁵⁴ “Uma externalidade negativa é representada pelo impacto negativo que uma ação pode ter sobre terceiros. Consideremos, como exemplo, o uso de carros para ir até o trabalho. Quando um agente decide utilizar seu carro para deslocar-se está, em geral, preocupado com fatores como conforto, rapidez, preço da gasolina, depreciação do carro etc. Essa ação, entretanto, acaba por ter efeitos na vida de terceiros, dado que, dentre outros aspectos, contribui para o aumento do trânsito e da poluição. Esses resultados podem ser tidos como negativos do ponto de vista daqueles que o suportam, pois, a emissão de gases pelo veículo é prejudicial à saúde e o aumento do trânsito fará com que o tempo de deslocamento entre diferentes pontos da cidade seja maior. Dessa forma, o custo dessa ação para a sociedade será maior do que para quem decide se deslocar utilizando o automóvel como meio de transporte. Isso porque, o custo social é o somatório dos custos privados de quem age e do impacto suportado por terceiros. (...)

A solução típica para esse tipo de problema seria a imposição de uma taxa, pelo Estado, sobre esta atividade, a fim de imputar aos agentes o custo decorrente da externalidade. No momento em que essa externalidade passa a integrar o custo privado, a curva deste custo privado se iguala à do custo social e o equilíbrio atingido passa a equiparar-se ao ponto ótimo”. (PORTO, Antônio Maristrello; GAROUPA, Nuno. **Curso de análise econômica do direito**. 2º ed. Atlas: São Paulo, 2021, ps. 75-76)

Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente. (Grifos nossos)

Lembre-se de que, no Brasil, adota-se o conceito amplo de meio ambiente, sendo este composto por elementos naturais e sociais, de modo que o meio ambiente do trabalho também está abrangido pelas prescrições constitucionais do art. 225 e, de forma mais específica, pelo art. 200, VII: “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Dessa forma, deve-se imputar a responsabilidade a todos aqueles da cadeia produtiva que vieram a se beneficiar com a violação dos direitos dos trabalhadores, destacando-se o contexto do uso de trabalho análogo à de escravo.

3.2.5. Teoria dos contratos coligados, das redes contratuais ou dos contratos em rede

Pressupõe, ao tratar de contrato coligados, a existência da pluralidade contratual, no qual exista uma conexão jurídico-econômico entre os vínculos negociais, possuindo autonomia estrutural os negócios jurídicos firmados. É essencial que a unidade contratual não possua todas as prestações jurídicas necessárias ao modelo de negócio ou ao objetivo almejado. Por fim, há o elemento temporal, visto que os contratos coligados não são firmados simultaneamente, mas sim ao longo de um lapso temporal, o qual acompanha a sucessão de transações no âmbito da cadeia produtiva.⁵⁵

O STJ, no AgInt nos EDcl no REsp nº 1.773.569/DF, assim explicitou os requisitos dos contratos coligados:

(...)

1. Para a caracterização de contratos coligados, deve-se ter presente que o vínculo entre eles possui índole funcional e finalística, porquanto representam uma síntese e não mera soma de contratos. Doutrina e jurisprudência.

2. Na coligação contratual, ressalta-se a existência de três requisitos: **(I) o propósito comum; (II) a unidade da operação econômica; e (III) a pluralidade de relações contratuais interligadas sob uma perspectiva funcional.** Como, no caso concreto, não se vislumbra a cristalização de tais caracteres, não é possível reconhecer a existência de contratos coligados.

(...)⁵⁶ (Grifos nossos)

⁵⁵ Cf. FERNANDES, Marcelo Cama Proença. **Contratos:** Eficácia e relatividade nas coligações contratuais. São Paulo: Saraiva, 2014, ps. 81-84.

⁵⁶ STJ, Quarta Turma, AgInt nos EDcl no REsp nº 1.773.569/DF, relator Ministro Luis Felipe Salomão, julgado em 31/08/2020, DJe de 09/09/2020.

Recorrendo-se a analogia da disposição do art. 12 do Código de Defesa do Consumidor é possível determinar a responsabilidade solidária entre todos os componentes da cadeia produtiva pelos ilícitos e danos causados.

Art. 12. O *fabricante, o produtor, o construtor, nacional ou estrangeiro, e o importador respondem, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados* aos consumidores por defeitos decorrentes de projeto, fabricação, construção, montagem, fórmulas, manipulação, apresentação ou acondicionamento de seus produtos, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua utilização e riscos. (Grifos nossos)

Em face disso, assim como em uma cadeia de produção estaria presente uma sucessão de contratos das mais diversas ordens, dentre eles o contrato de trabalho, ter-se-ia a figura dos contratos coligados, o que imputaria uma responsabilização objetiva e solidária de todos os integrantes de uma cadeia produtiva por eventuais danos perpetrados, abarcando os direitos violados dos trabalhadores.

4. PROPOSTA DE *LEGE FERENDA*

Em uma análise de prognose, vislumbra-se que em determinado momento, no Brasil, deverá subsistir um enunciado normativo de natureza legislativa a imputar a responsabilidade solidária das empresas que compõe a cadeia produtiva em face da violação de direitos humanos (o que abarcaria de forma especial a questão trabalhista de promoção ao trabalho decente) em atenção aos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” da ONU.

Constata-se a existência do Projeto de Lei nº 572/22 de autoria dos Deputados Federais Helder Salomão, Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Joenia Wapichana e Vivi Reiso que cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas sobre o tema.

Expressamente, na citada proposição legislativa imputa a responsabilidade direta como indireta das empresas por violação dos direitos humanos, bem como a responsabilidade solidária em face de toda a cadeia de produção. *In verbis*:

Projeto de Lei nº 572/22

Art. 5º. As empresas com domicílio ou economicamente ativas no território brasileiro são responsáveis pelas violações de Direitos Humanos causadas direta ou indiretamente por suas atividades.

§ 1º A responsabilidade pela violação é solidária e se estende por toda a cadeia de produção, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as subcontratistas, filiais, subsidiárias, instituições econômicas e financeiras com atividade fora do território nacional, e

entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal.

A aprovação e sanção do citado projeto de lei mitigaria o contexto de insegurança jurídica atual de sorte a instituir um ambiente regulatório a propiciar uma maior efetivação dos direitos humanos na senda trabalhista.

5. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

A coisificação da pessoa e a perspectiva do trabalho como mera mercadoria apresentam-se na contemporaneidade como um resquício de uma época em que a norma jurídica distinguia classes de pessoas: aqueles detentores de personalidade (sujeitos de direitos) e aqueles que eram objetos do direito.

A imputação do status jurídico de sujeitos do direito a todas as pessoas apresenta-se como uma conquista recente, bem como o reconhecimento do valor social do trabalho.

Assim, o combate à prática da denominada escravidão moderna desvela-se como algo pujante, pois constitui-se na negação do status de sujeito de direito à pessoa do trabalhador. Esse dever de combate ao trabalho análogo ao de escravo é imputado não apenas ao Estado, mas também às empresas, algumas das quais possuem PIBs equivalentes aos de Estados soberanos. Esse dever de diligência das empresas, em sede de direitos humanos, encontra-se bem sedimentado nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (princípios de Ruggie).

De tal sorte, entendemos viável juridicamente a responsabilização solidária e objetiva de todos aqueles que integram a cadeia produtiva em face da violação do plexo de direitos trabalhistas. Esse tipo de responsabilização jurídica constitui-se como instrumento importante ao combate a trabalho análogo ao de escravo em um contexto de empresas transnacionais na atual globalização, na qual as relações apresentam-se cada vez mais complexas.

A tese supra se alinha ao ODS nº 8 da agenda 2030, meta 8.7, bem como apresenta-se concernente à Orientação nº 07 da CONAETE/MPT.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE SÃO PAULO. Relatório final da comissão parlamentar de inquérito: Trabalho Escravo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP, 14 de março de 2015 Disponível em: <<https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado?. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

BIGNAMI, Renato. **Trabalho escravo contemporâneo: o *sweating system* no contexto brasileiro como expressão do trabalho forçado**. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/storage/artigos/artigo19216c4627d24e2563a4335ceb2c9469.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal – parte geral**. 15º ed. São Paulo: Saraiva, 2010. V. I.

BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Responsabilidade civil no âmbito das cadeias produtivas em situações de trabalho escravo contemporâneo. IN: **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 18, n. 40, p. 79-111, jan./abr. 2021, p. 103. Disponível em: <<http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1855>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 132. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 12 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm>. Acesso em: 10 de agosto de 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966. Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 03 de junho de 1966. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58563.html>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de julho de 1966. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58822.html>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 de julho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 de novembro de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 22 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm#art10>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572/22**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo – caracterização jurídica**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2017.

CALLEGARI, André Luís; WEBER, Ariel Barazzetti. A cegueira deliberada da common law à civil law e a apropriação (indébita) da teoria pelo judiciário: nova oportunidade ao ativismo judicial e o retorno à jurisprudência dos valores. IN: **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, vol. 113, p. 17-35, São Paulo: Ed. RT, jul, 2017.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Relatório final da comissão parlamentar de inquérito para apurar a exploração de trabalho análogo ao de escravo**. São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

CASAGRANDE, Cássio. Vinho azedo: a responsabilização dos produtores pelo trabalho escravo. IN: **Jota**, 07 de março de 2023. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e>>

analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/vinho-azedo-a-responsabilizacao-dos-produtores-pelo-trabalho-escravo-07032023>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

CONAETE. **Orientações**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-conaete/@@display-file/arquivo_pdf>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18° ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Marcelo Cama Proença. **Contratos: Eficácia e relatividade nas coligações contratuais**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FRANÇA. **Tratado de paz entre as potencias aliadas e associadas e a Alemanha e protocolo anexo**. Versalhes, 1919. Disponível em: <<https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

GAO. **Garment industry: efforts to Address the Prevalence and Conditions of Sweatshops**. Washington, 1994. Disponível em: <<https://www.gao.gov/assets/hehs-95-29.pdf>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 22° ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal – parte geral**. 13° ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. V.I.

ILO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos**. Genebra, 1998. Disponível: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/51606/download>>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

ILO. **Recomendação n° 203**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

ILO. **Protocolo n° 29 relativo à Convenção sobre Trabalho Forçado**. 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

LUCCHESI, Guilherme Brenner. **A punição da culpa a título dolo: o problema da chamada “cegueira deliberada”**. Tese (Doutorada em direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017, p. 258. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/49523/R%20-%20T%20-%20GUILHERME%20BRENNER%20LUCCHESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 15° ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9° ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

NAGAIRO, Vanessa Cristina Parra; MELLER, Fernanda. Responsabilização das empresas nas cadeias produtivas frente ao trabalho escravo contemporâneo. IN: **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 1, nº 4, p. 1821-1853, 2015.

OIT. **Declaração de Filadélfia**. Genebra, 1944. Disponível: <https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/Constituicao_OIT.html>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonara Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. IN: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

PORTO, Antônio Maristrello; GAROUPA, Nuno. **Curso de análise econômica do direito**. 2º ed. Atlas: São Paulo, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

ROCHA, Raphael Vieira da Fonseca. **Empresas e direitos humanos: deixai toda esperança, ó vós que entráis?** Rio de Janeiro: NIDH, 2024. Edição do Kindle

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 4º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de Direito Ambiental**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos Organismos Internacionais para a Internacionalização e Evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coords). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas, 2014.

SOUZA, Luciano Anderson. **Direito Penal – Volume 1: Parte geral**. 4º ed. São Paulo: RT, 2023.

TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. IN: PIOVESAN, Flávia;

SOARES, Inês Virgínia P.; Torelly, Marcelo (coords). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil Objetiva e Risco** - Vol. 10. São Paulo: Método, 2011.

TIMOTEO, Gabrielle. Normativos internacionais e escravidão. In: **Revista Hendu**, nº 4, 1, ps. 70-83, 2013. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/1716/2137>>. Acessado em: 17 de junho de 2024.

ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de direito penal Brasileiro**. 6º ed. São Paulo: RT, 2005. V.I.

O FUTURO DO MONITORAMENTO ELETRÔNICO E OS DESAFIOS DA PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bernardo Ferreira Delanos¹

Geovany Cardoso Jevaux²

Pedro Girelli Bezerra³

RESUMO: Esta pesquisa analisa os limites jurídicos do poder diretivo do empregador frente às tecnologias digitais nas relações de trabalho, considerando os direitos fundamentais da Constituição de 1988. A transformação digital ampliou o controle e a vigilância sobre os trabalhadores, ameaçando sua privacidade, lazer e dados pessoais. O poder diretivo deve respeitar os princípios constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana, para não violar a esfera privada do empregado. A proposta é refletir criticamente sobre o equilíbrio entre a autoridade do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador no contexto do trabalho digitalizado no século XXI.

PALAVRAS-CHAVE: Poder diretivo. Monitoramento eletrônico. Proteção de dados. Privacidade.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisará o poder diretivo do empregador e os limites jurídicos decorrentes dos direitos fundamentais da pessoa humana no contexto das novas tecnologias.

Embora o poder diretivo decorra da subordinação jurídica típica da relação de emprego, o exercício desse poder não se dá de maneira irrestrita. A Constituição da República de 1988, ao consagrar o trabalho como fundamento da ordem social e assegurar a dignidade da

¹ Acadêmico de Direito na Universidade Federal do Estado do Espírito Santo (UFES).
E-mail: beedelanos@gmail.com.

² Mestre (PUC/RJ), Doutor (UGF/RJ) e Professor da UFES (graduação, mestrado e doutorado).
E-mail: geovany.jevaux@hotmail.com.

³ Acadêmico de Direito na Universidade Federal do Estado do Espírito Santo (UFES).
E-mail: pedrogirelli_@hotmail.com.

pessoa humana, impõe limites ao poder de comando do empregador, especialmente no que tange à proteção da privacidade do trabalhador, à autodeterminação informativa e ao direito à desconexão.

Com efeito, a ampliação das ferramentas tecnológicas disponíveis à gestão empresarial propiciou novas formas de controle e monitoramento dos trabalhadores, tornando quase inseparável a vida profissional e pessoal e suscitando debates quanto à legalidade dessas práticas com os valores e garantias constitucionais. Nesse cenário, propõe-se uma reflexão sobre os limites jurídicos impostos ao poder diretivo, à luz dos instrumentos digitais de vigilância, controle de produtividade e disponibilidade contínua do trabalhador, inclusive fora do expediente formal.

Busca-se compreender em que medida o ordenamento jurídico brasileiro, sob a ótica constitucional e infraconstitucional, é capaz de assegurar um equilíbrio entre a autoridade do empregador e a proteção da intimidade do trabalhador.

1. A PROTEÇÃO DE DADOS: UM BREVE HISTÓRICO

Os debates acerca da regulamentação dos dados digitais tomaram força no continente europeu em 2007, quando o Tratado de Lisboa foi assinado. Nele ficou estabelecido que a proteção de dados é direito fundamental na União Europeia (UE), sendo consagrado na legislação da UE no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia na Carta dos Direitos Fundamentais da UE. O artigo 8.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE estipula que todas as pessoas na UE têm o direito à proteção dos dados pessoais que lhes digam respeito de aceder aos dados coligidos que lhes digam respeito e de obter a respetiva retificação. Em 25 de maio de 2018, o Regulamento Geral de Proteção de Dados foi aprovado no Velho Continente.

Já no Brasil, o tema havia sido rapidamente explorado na década de 70, em resposta a um projeto da ditadura militar referente à criação de um Registro Nacional de Pessoas Naturais. Em 1978 e 1984 leis sobre o tema foram propostas, mas rejeitadas pelo Congresso Nacional. Foi somente no ano de 2010 que a discussão ganhou destaque, oportunidade na qual o Ministério da Justiça lançou consulta pública sobre a temática. Após um período turbulento, marcado pelas espionagens reveladas por Edward Snowden e sucessivas tratativas sobre o tema, a Comissão Especial de Proteção de Dados Pessoais é instalada no dia 26 de outubro de 2016, promovendo a primeira audiência pública sobre a temática.

Por fim, depois de intensos debates, a Lei Geral de Proteção de Dados foi sancionada por Michel Temer, em 14 de agosto de 2018. Felizmente, em 10 de fevereiro de 2022, a Proposta de Emenda à Constituição 17/2019 foi transformada em Emenda Constitucional nº 115, incluindo a proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, entre os direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal. Além disso, atribuiu à União a competência privativa para legislar, organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais.

Portanto, nota-se que a proteção de dados percorreu um processo de amadurecimento até conseguir se concretizar da forma como é tratada, ou ao menos deveria ser: uma questão essencial para a segurança dos indivíduos da sociedade contemporânea. Os Estados perceberam que, devido à crescente digitalização e, conseqüentemente, ao aumento expressivo da circulação desses ativos, era quase imperativo criar uma norma regulamentadora que garantisse a privacidade e a segurança. Destacam Rodrigo Goldschmidt e Max Antônio Silva Vieira (2021):

A necessidade de legislar sobre a proteção de dados foi motivada não apenas pela busca de maior privacidade das informações mantidas em sistemas online, mas também pela complexidade que os assuntos relativos à gestão de dados ganharam na esfera das relações sociais, políticas e da economia digital. As escolhas sobre como gerenciar e administrar os dados na atualidade se mostram tão importantes quanto as decisões sobre o gerenciamento da terra durante a era agrícola ou da indústria durante a era industrial.

Nessa toada, a regulamentação do tratamento de dados pessoais representa não somente uma resposta às transformações digitais, mas também um avanço na garantia de um direito fundamental, qual seja, a privacidade, tema que será melhor abordado em capítulo futuro.

2. A SOCIEDADE DIGITAL E OS DESAFIOS À PROTEÇÃO DE DADOS

É incontroverso que a internet alterou substancialmente a sociedade em todas as suas esferas. A partir da década de 90, observou-se um aumento significativo do trânsito de informações e pessoas ao redor do mundo, sobretudo devido à popularização de novas tecnologias e à migração de uma coletividade antes analógica, que agora passa a ser digital.

Fato é que a globalização e a digitalização da economia mundial também são grandes propulsores dessas mudanças. Enquanto outras revoluções vivenciadas pelos humanos alteraram a realidade de forma linear, essa, por sua vez, foi capaz de gerar uma mudança de

maneira completamente exponencial, de tal sorte a promover uma rápida transição de um mundo que, até pouco tempo, desconhecia o significado da palavra internet.

Assim, se antes as informações estavam condicionadas aos meios de propagação físicos e de difícil acesso, atualmente tais ativos circulam em tempo real pelos meios digitais, dificilmente encontrando barreiras para circularem. Se por um lado, tal fluidez traz benefícios, por outro, também deve ser vista com cautela, uma vez que a ampla circulação de dados pessoais expõe indivíduos a riscos como a vigilância excessiva, a violação da privacidade e o uso indevido de informações sensíveis.

Nesse contexto de rápida evolução tecnológica atrelada à globalização, a proteção de dados se sobressai como preocupação fundamental. Alguns autores, como Brancher e Beppu (2022), argumentam que os dados pessoais, pela sua clara capacidade de identificar um indivíduo, devem garantir a proteção e direitos ao serem usados por terceiros, independente de fronteiras geográficas envolvidas.

Tal conduta se justificaria pelo possível impacto que o uso inadequado dessas informações pode ter sobre os direitos fundamentais como a privacidade, liberdade, segurança e igualdade, previstos em diversas Cartas Constitucionais, a exemplo da brasileira, em seu art. 5º, X (Brancher e Beppu, 2022). Assim, passou-se a, finalmente, entender os dados como ativos que merecem plena atenção e cuidado, tendo em vista a capacidade que possuem de influenciar direta e indiretamente a vida de um indivíduo, seja porque permitem a personalização de serviços, a entrega de conteúdos online.

Não por acaso, já em 2006, o matemático britânico Clive Humby afirmou que "Dados são o novo petróleo" (*Data is the new oil*), bem como a publicação da *The Economist*: "O recurso mais valioso do mundo não é mais o petróleo, mas dados" (*The world's most valuable resource is no longer oil, but data*). Nesse sentido, a tutela dos dados deixa de ser uma questão meramente técnica, passando a se enquadrar como um direito verdadeiramente fundamental.

Em um passado recente, é possível enxergar a importância do domínio dos dados no episódio das eleições presidenciais americanas de 2016. Na ocasião, a empresa britânica Cambridge Analytica fez uso de dados de milhões de usuários do Facebook no intuito de realizar o direcionamento de propaganda política de forma estratégica, de forma a influenciar os eleitores por meio de conteúdos personalizados para a sua "bolha". O escândalo evidenciou

a fragilidade na proteção das informações pessoais na era digital e intensificou o debate global sobre a necessidade de regulamentação mais rigorosa para o uso e a segurança dos dados.

3. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO

O modelo de produção capitalista é caracterizado pelo controle privado dos meios de produção, em que os detentores do capital possuem o poder de dirigir seu processo produtivo e distribuição de seus resultados. Tal modo de organização é fundamento da República Federativa do Brasil (CRFB/88, Art. 1º, Inc. IV).

Na medida em que os Estados se organizaram, esse poder diretivo foi institucionalizado, sendo concebido e balizado a partir de ideais civilizatórios (Catharino, 1975). Assim, o ordenamento jurídico concede ao empregador, em sua figura ou em entes delegados por este, a faculdade para especificar os termos da execução do trabalho (Gomes, Gottschalk, 1975, p.70). Nesse sentido, a aptidão para guiar a execução do trabalho tem como fundamento o interesse social da empresa, visando a uma organização adequada no labor que culmine num bem comum de ordem econômico-social (Mesquita, 1991).

Historicamente, o empregador, no contrato de trabalho detém o controle tanto das atribuições inerentes à função a ser desempenhada quanto da forma de sua execução. Porém, o poder diretivo é faculdade conferida ao empreendimento, não a seu proprietário ou sócios. O ordenamento jurídico prioriza a instituição “empresa” e aqueles que a ela se equiparam, destinatários exclusivos do poder diretivo (Martinez, 2025).

Como explica Aluísio Henrique Ferreira (2009):

(...) pode-se visualizar a relação empregatícia como as duas faces de uma mesma moeda, isto é, subordinação do empregado e poder diretivo se completam, mesmo estando em sentidos opostos, na medida em que onde existe alguém com poder de mando, lá se encontrará alguém que se submeta a este poder, sendo que a recíproca também se verifica.

Na atualidade, dentre esses correspondentes detentores do poder diretivo, tem-se um protagonista: os algoritmos⁴.

O desenvolvimento tecnológico e a introdução de novos dispositivos, máquinas, programas e equipamentos resultantes de inovações têm impacto direto nas diversas formas de

⁴ “A palavra ‘algoritmo’ é, aliás, em seu sentido etimológico, a corporificação, na linguagem matemática, do padrão que se deve impor sobre coisas e pessoas para que os eventos se desenvolvam exatamente como planejados. Se alguém contraria um algoritmo, não passa despercebido. Nesse sentido, os algoritmos exprimem a relevância dos números associada a um compasso lógico, preciso, mecânico, eficiente e correto, que permite não apenas executar programações procedimentais exatamente como previstas mas, para além disso, identificar claramente quem, quando, como, onde e por que houve a quebra do referido compasso.” (Martinez, 2025)

relacionamento e na sociedade como um todo, incluindo, de maneira significativa, as relações de trabalho, especialmente as relações de emprego. No que diz respeito ao poder diretivo, é indiscutível que o avanço das tecnologias gerou e continua gerando consideráveis impactos nessas relações, ampliando a capacidade do empregador de controlar a produtividade e a qualidade, aumentando as possibilidades de fiscalização e, conseqüentemente, elevando também as chances de aplicação de punições (Martinez e Studart, 2021).

Atualmente, a utilização de dispositivos para aperfeiçoar o contato entre colaboradores da empresa não é praxe incomum. Desde casos corriqueiros, como a utilização de redes sociais corporativas, como *Teams* ou *E-mail*, até situações extremas como a implementação de dispositivos subcutâneos nos funcionários⁵; fato é que as relações de emprego não estão imunes aos avanços tecnológicos.

A subordinação do trabalhador por meio do poder diretivo já não se restringe mais ao local de trabalho. Agora, os instrumentos tecnológicos culminaram em contato incessante dos colaboradores com seu trabalho, ainda que fora de suas jornadas laborais. Assim, o poder diretivo tem a evolução algorítmica como poderosa aliada, estando atualmente no ápice de sua atuação:

Assim, as preocupações de antes – com monitoramento de e-mails, circuito interno de câmeras, revistas pessoais, etc. – continuam existindo, de forma potencializada e ainda mais intensa, mas sofreram acréscimos, com as novas possibilidades que surgiram de exercício, pelo empregador, do poder diretivo [...] (Martinez e Studart, 2021).

Tais inovações permitem ao trabalhador benefícios notáveis. A ampliação da comunicação organizacional com outros colaboradores e com seus supervisores, promovendo maior agilidade na resolução de problemas e na obtenção de orientações. Além disso, sistemas de monitoramento e registro eletrônico de jornada oferecem ao trabalhador mais clareza sobre suas horas trabalhadas, permitindo maior controle sobre seu tempo e auxiliando na conciliação entre vida profissional e pessoal. Essas inovações também contribuem para a automação de tarefas repetitivas, proporcionando ao trabalhador a oportunidade de focar em atividades mais estratégicas e criativas. Dessa forma, a subordinação jurídica encontra nas novas tecnologias um instrumento fulcral para aprimorar a eficácia da organização e o desempenho do trabalhador, cuja atividade é facilitada pelo uso de ferramentas de trabalho adaptadas às novas tecnologias (Áviles e Rico, 2016).

⁵ IHU On-Line. **Empresa belga implanta chips em seus trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/186-noticias-2017/565069-empresa-belga-implanta-chips-em-seus-trabalhadores>. Acesso em: 02 abr. 2025.

Contudo, há de se analisar os limites entre o direito ao exercício de fiscalização pelo empregador e a preservação da dignidade e personalidade do trabalhador, haja vista que o poder diretivo não é direito absoluto, e encontra limitações na privacidade do colaborador e no direito à desconexão. Diante da automatização dos meios de controle e da expansão da subordinação algorítmica, o direito à desconexão representa um limite necessário. A gestão algorítmica, ainda que eficiente, não pode se sobrepor aos limites constitucionais do contrato de trabalho, sob pena de esvaziar o conteúdo de proteção das normas trabalhistas.

Inegavelmente, a intromissão na intimidade dos trabalhadores é consequência da Indústria 4.0. Por meio do *machine* e *deep learning*, as empresas detentoras desse aparato têm o poder de saber onde estamos, o que estamos fazendo, pesquisando e adquirindo. Assim, forma-se uma pegada digital capaz de predizer nossos interesses e desejos (Maranhão e Monteiro Júnior, 2022). Os usuários - que mal conhecem o funcionamento dessas engrenagens e não têm controle sobre seu uso - ficam expostos à “nudez tecnológica”, com suas informações pessoais armazenadas e disponíveis àqueles beneficiados com o recurso (Moreira, 2017).

Fato é que a supervisão do trabalhador não depende mais de sua presença corpórea no ambiente laboral. É que o poder diretivo algorítmico controla a jornada de trabalho dos colaboradores de modo diverso, alcançando os subordinados onde quer que eles estejam:

A relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade e que ela se estabelece. Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado. (Almeida e Severo, 2016, p. 40)

O trabalhador se tornou hiperconectado, e as alterações decorrentes da evolução tecnológica aumentaram as reflexões sobre os direitos fundamentais do trabalhador. Afinal, o colaborador reativo é o mais visado no Século XXI. A capacidade de fornecer respostas rápidas e acessíveis passou a ser, gradualmente, um critério essencial para avaliar o desempenho do trabalhador, sob o risco de sua competência e habilidades serem questionadas. Nesse cenário, a cultura da urgência e a normalização do “assédio digital” tornaram-se parâmetros de empregabilidade (Gauriau, 2020).

A partir dessas discussões, o “Code du Travail” francês foi pioneiro ao reconhecer o direito à desconexão do trabalhador. Como há muito era feito em sua jurisprudência⁶, os

⁶ Em 2001, a Cour de Cassation francesa decidiu que o empregado não era obrigado a instalar em sua residência artefatos utilizados para o trabalho. (Cass. soc. 2 octobre 2001, 99-42.727, Bulletin 2001, V, n° 292, p. 234.) Anos depois, ao afastar a punição de um empregado que não atendeu seu telefone celular, o Tribunal francês reconheceu expressamente o direito à desconexão (Cass. soc. 7 février 2004, 01-45.889, Inédit.)

legisladores acrescentaram dois dispositivos ao diploma material, prevendo que as negociações coletivas habituais entre empregadores e empregados estabeleceriam um direito à desconexão, baseado nas necessidades da empresa e na função do colaborador:

Art. L. 2242-17, 7° : “A negociação coletiva anual entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho observará (...) 7° As modalidades de pleno exercício do direito à desconexão pelo trabalhador e a implementação - pela empresa - de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais, visando a assegurar o respeito ao tempo de repouso e descanso, bem como a vida pessoal e familiar do trabalhador [...]” (Code du Travail, 2016, tradução nossa).

Embora não tenha apresentado uma definição para o direito à desconexão, o ordenamento jurídico francês balizou parâmetros para sua aplicação, elevando-o à categoria de dever a ser observado pelos empregadores.

Na doutrina brasileira, o direito à desconexão é definido como “de se desligar, concretamente, do trabalho” (Martins, 2019). É o “direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família”(Maffra, 2015). Para que o trabalhador não perca o sentido de sua existência, sua desconexão é fundamental. Seria um resgate à natureza humana, pois constrói padrões jurídicos que buscam humanizar os avanços tecnológicos (Souto Maior, 2003, p. 312).

Embora não haja previsão expressa na legislação brasileira, o direito à desconexão é corolário do direito ao lazer, previsto no art. 6° da CRFB/88, haja vista que o lazer é crucial para que o trabalhador repouse e exista para além de suas funções laborais, contribuindo para seu crescimento e fortalecimento de seus vínculos. O direito ao lazer funciona como dimensão essencial da construção de personalidade humana, funcionando como mínimo existencial sociocultural (Sarlet, 2019, p. 691). Nesse sentido, sabendo que o direito à desconexão é concebido para garantir justamente o mínimo existencial sociocultural para os trabalhadores na era da hiperconexão, não é forçoso concluir que o Estado deve assegurar tal postulado à população.

Nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo o direito à desconexão como direito da personalidade, onde acionar o trabalhador fora do seu horário de trabalho configura dano moral. No caso, o trabalhador, durante suas férias, continuava recebendo e-mails e ligações relacionadas ao seu trabalho, evidenciando as consequências da hiperconexão:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA IN Nº 40 DO TST. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO MONOCRÁTICA POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Ressalto, pois oportuno, que a Lei 12.551/2011 (LGL\2011\5195) alterou o art. 6º da CLT (LGL\1943\5), no sentido de que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". **Ademais, a testemunha ouvida por Carta Precatória confirmou que este era acionado durante as férias (fl. 296), reforçando a credibilidade das correspondências eletrônicas de fls.45/47 e 50/53, que indicam o desrespeito ao direito de desconexão do autor.** Afinal, a mera possibilidade de receber ligações e/ou e-mails durante o período de férias desconfigura a finalidade desse instituto, o qual se relaciona intimamente com o direito à desconexão do trabalho e à proteção adequada da saúde física e mental. (TST - Ag-AIRR 2168-38.2013.5.05.0621 - 6.ª Turma - j. 29/5/2019 - julgado por Kátia Magalhães Arruda - DJe 31/5/2019).

No caso, o trabalhador, durante suas férias, continuava recebendo e-mails e ligações relacionadas ao seu trabalho, evidenciando as consequências da hiperconexão.

A Indústria 4.0 trouxe obstáculos à privacidade e ao bem-estar dos trabalhadores, à medida que intensificou a vigilância a partir da hiperconexão. O direito à desconexão é medida essencial para proteção da saúde mental e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. A jurisprudência brasileira, como o TST, já reconhece que a violação desse direito justifica reparação material. Portanto, é fundamental que a legislação avance na regulamentação desse direito da personalidade, protegendo a dignidade do trabalhador nessa nova configuração do poder diretivo.

4. DADOS DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE

Conforme dito, na era da sociedade da informação, os dados pessoais se tornaram verdadeiros insumos de inúmeros modelos de negócio. Se antes a questão da privacidade estava associada ao espaço íntimo e à vida doméstica, hoje, observa-se novos contornos diante da intensificação do tratamento de dados, inclusive na seara trabalhista. Assim, a transformação tecnológica possibilitou a aceleração do armazenamento, cruzamento e análise de informações trazendo benefícios, mas também riscos significativos à dignidade do indivíduo, em especial, a do trabalhador, que se vê em uma posição de vulnerabilidade.

Nesse viés, os dados dos trabalhadores têm capacidade de definir os rumos da sua atividade laboral e da própria atividade empresarial (Azevedo e Jahn, 2020). Em outras palavras, essa análise de informações influencia não apenas decisões pontuais, como admissões, contratações e desligamentos, mas também representa um papel determinante na construção da trajetória profissional.

É importante salientar, contudo, que a coleta e o tratamento de dados no ambiente de trabalho não são, em si, ilegais. Isso porque o cotidiano da vida laboral, por vezes, exige que informações dos trabalhadores sejam coletadas para registro de jornada, prevenção de fraudes ou cumprimento de certas obrigações legais. No entanto, quando feito de forma desproporcional, sem justificativa plausível ou previsão legal, essas práticas podem afrontar o direito primordial à privacidade.

A LGPD não traz, explicitamente, a questão de sua aplicabilidade no direito do trabalho. No entanto, tal omissão não deve ser usada de escusa para o afrontamento da privacidade do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 trouxe os direitos da personalidade (art. 1, III e art. 5º) conceituados como aqueles que protegem os aspectos mais íntimos e essenciais da pessoa humana. Eles garantem a dignidade, a integridade física, psíquica, moral e intelectual do indivíduo, sendo inatos (ou seja, nascem com a pessoa), inalienáveis (não podem ser vendidos ou transferidos), imprescritíveis (não se perdem com o tempo) e irrenunciáveis (não se pode renunciar a eles).

Além disso, sua aplicação, conforme o art. 3º⁷, 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”. Ainda, as relações trabalhistas não estão excluídas de sua incidência, já que não se encontra no rol trazido pelo artigo 4º, dispositivo que indica as hipóteses de não aplicação da lei (Campos, Santos, 2024).

Dessa maneira, uma vez explicitada a aplicação da Lei nº 13.709/2018 na esfera trabalhista, é evidente que a proteção da privacidade deve ser reafirmada como um direito fundamental do trabalhador (Goldschmidt, Vieira, 2021). Em nenhuma hipótese essa garantia se dissolve com o ingresso do indivíduo no ambiente corporativo; pelo contrário, justamente em função da assimetria da relação de emprego, a tutela da intimidade do empregado exige cuidado específico, sobretudo diante das novas tecnologias de controle e tratamento de dados.

O poder diretivo do empregador, já anteriormente tratado, não pode ser visto como uma afronta aos direitos da personalidade do empregado. Conforme assevera Leda Maria Messias da Silva (2006), esse poder não é irrestrito, não sendo mais visto pela doutrina como

⁷ 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

potestativo, mas sim uma relação jurídica de direito função. Ainda que lícitos em certas hipóteses, a coleta, análise e armazenamento de dados devem respeitar os pilares da necessidade, finalidade e boa-fé, previstos no art. 6º da LGPD, no intuito de não infringirem o direito constitucional dos trabalhadores.

Portanto, a privacidade dos empregados não deve ser vista como um obstáculo ao poder de gestão empresarial, mas sim como um limite legítimo que garante a preservação da subjetividade do trabalhador dentro da lógica produtiva. Harmonizar essas duas esferas - controle e proteção - é medida que se impõe diante dos novos tempos vivenciados.

4.1 O TRATAMENTO DE DADOS NAS DIVERSAS FASES DO CONTRATO DE TRABALHO

O tratamento de dados pessoais no curso do contrato de trabalho deve ser observado de forma parcelada, de forma a respeitar as particularidades de cada fase, quais sejam: pré-contratual, contratual e pós-contratual.

No período que antecede a contratação, é praxe do mundo corporativo coletar uma série de dados pessoais, como CPF, endereço, histórico profissional e, a depender do caso, informações sensíveis sobre saúde ou pertencimento a minorias. O art. 7º, IX, da LGPD⁸ ampara esses casos no legítimo interesse do controlador, no entanto, deve ser limitado ao estritamente necessário para os fins adquiridos. Nesta etapa, não é permitido a coleta de informações discriminatórias, sob risco de violação da referida lei (Campos e Santos, 2023), bem como violação à Constituição, em seu art. 5º, X e XLI.

A autodeterminação informativa compreende não apenas a anuência do potencial colaborador na utilização de seus dados para participar do processo de contratação, mas também o manejo adequado desses. Envolve, portanto, a retificação, a portabilidade e a exclusão das informações tratadas pela empresa (Goldschmidt e Vieira, 2021).

O contrato de trabalho, instrumento consensual e de trato sucessivo, origina a relação de emprego e, conseqüentemente, a subordinação jurídica do colaborador ao empregador. No transcorrer da relação laboral, é possível verificar diversas formas de controle: monitoramento de correspondência eletrônica, utilização de câmeras de segurança com

⁸ Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

captação da imagem do trabalhador, registro de ligações em *operações de telemarketing*, chamadas em organizações de teleconferência, registro biométrico.

Embora o art. 7º, Inc. I⁹, da LGPD coloque a consensualidade como condicionante ao tratamento dos dados pessoais¹⁰, a manifestação da vontade do titular dos dados na relação de emprego - em regra marcada pela disparidade econômica e pelo desequilíbrio de poder - nem sempre é livre, informada e inequívoca¹¹ (Bomfim e Pinheiro, 2020). Essa coleta de dados a partir de uma vontade viciada é cada vez mais presente no ambiente laboral, permitindo ao empregador descobrir “ [...] aspectos relacionados à personalidade do trabalhador, suas preferências, gostos, interesses amizados, entre outras” (Goldschmidt e Silva, 2021)

Já na fase pós-contratual, o risco é a divulgação e o manejo irresponsável desses dados pessoais e sensíveis do então empregado, obtidos no exercício do contrato de trabalho, violando sua intimidade e vida privada. Assim, a partir da responsabilidade do empregador no que tange aos dados dos trabalhadores, bem como dos potenciais riscos no tratamento e armazenamento, é pertinente entender a responsabilização dos transgressores em caso de violação à LGPD.

4.2 A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR POR VIOLAÇÕES À LGPD

Uma vez explicada a possibilidade de a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados no contexto trabalhista, bem como a privacidade como um direito intrínseco laboral, também se faz necessário abordar a responsabilidade do empregador no caso de sua violação.

Nesse sentido, é imperativo que a tutela dos dados pessoais no ambiente de trabalho seja vista como uma extensão dos direitos da personalidade do trabalhador. Esses são destinados a proteger os interesses da pessoa humana em seus diversos aspectos fundamentais e constitutivos, os quais são considerados ímpar à sua dignidade, à título de exemplo, o direito à vida, integridade física, imagem e privacidade.

⁹ Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

¹⁰ A legislação requisita a anuência, também, no caso dos dados sensíveis: Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

¹¹ Essa é a definição de consentimento trazida no art. 5º, Inc. XII da LGPD: Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: XII - consentimento: manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada;

A própria LGPD prevê a obrigação de reparação de danos causados pelo operador¹², que em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar danos de natureza patrimonial, moral ou coletiva. Além disso, a legislação também dispõe sanções administrativas para esses cenários, abrangendo desde advertências, até multas sobre o faturamento da pessoa jurídica¹³.

Além disso, tal transgressão pode levar a reparação civil por dano moral, sobretudo quando configurada ofensa à sua dignidade, honra, imagem ou intimidade. Isso decorre de previsão expressa na Constituição, em seu artigo 5º, inciso V e X, os quais garantem a indenização por danos materiais e morais em virtude de violação à vida privada, à honra e à imagem.

Na seara trabalhista, a responsabilidade patronal por essas violações se mostra cada vez mais presentes, em especial quando se está diante de práticas abusivas, como a coleta desnecessária de dados sensíveis ou a utilização discriminatória de informações pessoais em processos de admissão ou avaliações internas.

Exemplo emblemático foi o julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, na qual a empresa foi condenada ao pagamento de danos morais, por ter disponibilizado dados pessoais de uma ex-empregada para terceiros. No caso, a reclamante não havia consentido com a divulgação de suas informações, e, mesmo após o fim do vínculo com a reclamada, teve seus dados expostos. O Tribunal destacou que houve flagrante ofensa à sua privacidade e à proteção da sua personalidade, objetos tutelados pela LGPD. Assim,

¹² Art. 5, VII: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador.

¹³ Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;

IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;

V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;

VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;

VII - (Revogado);

[...]

reconhecida a responsabilidade civil da empresa, sobreveio a necessidade de reparação por danos morais¹⁴.

CONCLUSÃO

É evidente a necessidade de reinterpretação e limitação do poder diretivo do empregador diante das transformações impostas pela era digital. A intensificação da utilização de tecnologias e da coleta de dados nas relações de trabalho expandiu os mecanismos de controle e supervisão do empregador, atingindo esferas antes reservadas à intimidade e à vida privada do trabalhador. Nesse novo cenário, a subordinação jurídica se manifesta não apenas durante a jornada laboral, mas também no tempo destinado ao descanso, afetando diretamente direitos fundamentais como a desconexão, a privacidade e a proteção de dados pessoais.

Embora o poder diretivo ainda seja um instrumento legítimo e necessário à organização empresarial, ele não pode ser exercido de forma ilimitada ou desproporcional. A Constituição Federal de 1988 impõe restrições ao monitoramento eletrônico e ao reconhecer a inviolabilidade da vida privada, da honra e da imagem como direitos fundamentais.

A análise doutrinária e jurisprudencial permitiu compreender que a proteção da intimidade do trabalhador deve ser resguardada, inclusive nos ambientes virtuais, com especial atenção ao direito à desconexão como corolário do direito ao lazer e à saúde mental. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já reconhece esse direito como integrante da personalidade do trabalhador, o que indica um avanço relevante na tutela dos direitos fundamentais no âmbito laboral.

Ademais, a discussão sobre a proteção de dados pessoais, impulsionada por escândalos globais e pela crescente digitalização da economia, culminou em importantes marcos legislativos como a LGPD e a Emenda Constitucional 115/2022, elevando a proteção de dados à categoria de direito fundamental. A regulamentação sobre o tratamento de dados no ambiente de trabalho mostra-se imprescindível para prevenir abusos e garantir o equilíbrio entre os interesses empresariais e os direitos dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que é essencial que o ordenamento jurídico continue evoluindo no sentido de estabelecer balizas claras para o exercício do poder diretivo, promovendo a efetiva proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores na era digital,

¹⁴ TRT-9 - RORSum: 0000006-67.2022.5.09.0872, Rel. Des. Carlos Henrique de Oliveira Mendonça, 2ª Turma, julg. 30/08/2022, publ. 02/09/2022.

sobretudo por meio da regulação do direito à desconexão e da proteção da privacidade e dos dados pessoais no ambiente laboral. A harmonização entre inovação tecnológica e respeito à dignidade humana é o verdadeiro desafio das relações de trabalho contemporâneas.

REFERÊNCIAS

AVÍLES, J. A. Fernández; RICO ROLDÁN, V. Rodríguez. **Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España**. Labour & Law Issues, v. 2, n. 1, 2016. ISSN 2421-2695.

AZEVEDO, Andre Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **Direito do trabalho e novas tecnologias: inteligência artificial, big data e discriminação pré-contratual**. Revista Fórum justiça do trabalho, Belo Horizonte, ano 37, n. 442, p. 11-26, out. 2020.

BRANCHER, Paulo Marcos Rodrigues; BEPPU, Ana Claudia (coord.). **Proteção de dados pessoais no Brasil: uma nova visão a partir da Lei nº 13.709/2018**. Belo Horizonte: Forum, 2019. 324 p.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 115**, de 10 de fevereiro de 2022. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 21 mar. 2025.

CAMPOS, Beatriz Machado; SANTOS, Cibele Carneiro da Cunha Macedo. **Direito fundamental à privacidade do trabalhador e Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho remotas**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS, 10., 2023, Plataformas Zoom e Google Meet. Anais do X Seminário Internacional sobre Direitos Humanos Fundamentais. Volume III: Direitos Fundamentais de Terceira, Quarta & Quinta Dimensões. p. 172-193.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1975.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. **Data protection**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/data-protection/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. 153f. Dissertação (Mestrado em Direito) -Centro Universitário de Maringá CESUMAR, Maringá. 2009.

FOLHA DE S.PAULO. Justiça: Ministério lança anteprojeto sobre a proteção dos dados pessoais. 01 dez. 2010. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff0112201035.htm>. Acesso em: 14 mar. 2025.

GAURIAU, R. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; VIEIRA, Max Antônio Silva. Lei Geral de Proteção de Dados como instrumento de efetivação do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 220. ano 47. p. 249-269. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1975, v. 1.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho – 16ª ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025**. E-book. p. 285. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 31 mar. 2025.

MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 mar. 2025.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José; MARANHÃO, Ney. Relação de trabalho, inteligência artificial e questões éticas. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 226. ano 48. p. 177-193. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0. **Questões Laborais**, n. 51, p. 9-34. Coimbra: Almedina, jul./dez. 2017.

OBSERVATÓRIO PRIVACIDADE. 2018: Uma conjunção astral. Disponível em: <https://observatorioprivacidade.com.br/memoria/2018-uma-conjuncao-astral/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Estudos Sobre LGDP - Lei Geral da Proteção de Dados - Lei Nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral, Porto Alegre, p. 35-56, 2022.

ROSEVALD, Nelson; FARIAS, Cristiano Chaves de; NETTO, Felipe Peixoto B. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019. E-book. p. Capa. ISBN 9788553612086. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553612086/>. Acesso em: 08 abr. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade**. Revista Jurídica Cesumar - Mestrado, Maringá, v. 6, n. 1, p. 267–

281, 2006. Disponível em:

<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314>. Acesso em: 7 abr. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 mar. 2025.

STUDART, Ana Paula Didier; MARTINEZ, Luciano. O poder diretivo algorítmico. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 18, n. 105, p. 39-59, nov./dez. 2021.

ISSN 1807-0949.

THE ECONOMIST. The world's most valuable resource is no longer oil, but data. 6 maio 2017. Disponível em: <https://www.economist.com/leaders/2017/05/06/the-worlds-most-valuable-resource-is-no-longer-oil-but-data>. Acesso em: 15 mar. 2025.

TST. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA n.º 2168-38.2013.5.05.0621**. 6.ª Turma. Julgado em 29 de maio de 2019. Disponível em:

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a898b7e0000019610436b2b33a67969&docguid=I7eb286c0971411e99976010000000000>. Acesso em: 01 abr. 2025.

UNITED STATES. National Public Radio (NPR). **What did Cambridge Analytica do during the 2016 election?** 20 mar. 2018. Disponível em:

<https://www.npr.org/2018/03/20/595338116/what-did-cambridge-analytica-do-during-the-2016-election>. Acesso em: 3 abr. 2025.

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES QUE OCUPAM ESPAÇOS DE LIDERANÇA NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL FUNDAMENTAL DAS POLÍTICAS DE ACOLHIMENTO NO EQUILÍBRIO ENTRE CARREIRA E MATERNIDADE

Thyago Brito de Mello¹

Dianimer Maria Aparecida Azevedo Dutra²

RESUMO: O estudo examina os desafios enfrentados por mulheres em posições de liderança ao conciliar carreira e maternidade, destacando o papel das políticas de acolhimento. O objetivo do estudo é investigar como tais políticas impactam o bem-estar e o desempenho dessas mulheres no ambiente de trabalho. A metodologia baseia-se em pesquisa bibliográfica, analisando estudos sobre políticas de conciliação e suas influências na vida profissional e pessoal das mulheres. Os resultados revelam que, embora existam iniciativas como licença-maternidade e flexibilidade de horário, muitas ainda enfrentam desigualdades e pressões desproporcionais, o que limita seu progresso profissional e bem-estar. O estudo conclui que políticas mais abrangentes e eficazes são essenciais para reduzir as desigualdades de gênero e promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde as mulheres possam equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares com suporte adequado.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas de acolhimento; Liderança feminina; Desigualdade de gênero.

INTRODUÇÃO

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, aliada às responsabilidades familiares, torna a conciliação entre carreira e maternidade uma questão central para as políticas públicas e para as organizações. Quando as mulheres ocupam

¹ Mestre em Sociologia Política com ênfase em Sociologia do Trabalho pela Universidade Vila Velha – ES (UVV-ES), Especialista em Direito Processual pela UNAMA, MBA em Educação Híbrida – Gestão de Aprendizagem pela Uniamérica Centro Universitário, Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Salesiano - UniSales. Advogado corporativo. E-mail: tbm.adv@gmail.com.

² Acadêmica de Direito do Centro Universitário Salesiano - UniSales. Diretora de Educação Profissional Senac Espírito Santo. E-mail: dianimer.dutra@es.senac.br.

posições de liderança e vivenciam essa dualidade, é necessário entender os seus desafios e analisar estratégias para superar as barreiras de gênero.

Segundo Sofiatti (2022), a conciliação entre carreira e maternidade, compreende atender às expectativas tanto do trabalho quanto da família, e quando esses dois papéis são incompatíveis, acontecem os conflitos. No domínio da família ainda é responsabilidade primordial da mulher o cuidado pelos filhos e pela casa.

Por muitos anos, as mulheres vêm somando conquistas importantes no mercado de trabalho. Do outro lado, as desigualdades históricas de gênero no âmbito profissional permanecem, principalmente se mencionarmos que atualmente as mulheres são minoria nos cargos de liderança das organizações (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2021).

Para a categoria de mulheres que são mães e gestoras, a carga de trabalho é desigual quando comparada às mulheres sem filhos e aos homens. Identificar quais elementos são mobilizados por elas, configura uma oportunidade essencial para todas as mulheres que buscam realização pessoal e profissional (Sofiatti, 2022).

De acordo com Cembranel, Floriano e Cardoso (2021), em contraste com a visão tradicional que coloca os homens como líderes naturais, as mulheres enfrentam diversos desafios em sua trajetória profissional. Constantemente testadas, inclusive por suas próprias equipes, elas conciliam as demandas da vida pessoal com as do trabalho de forma mais complexa, enfrentando preconceitos velados que limitam suas oportunidades de ascensão e melhores remunerações. A segregação pós-maternidade, por exemplo, leva muitas mulheres a desistirem de suas carreiras ou a diminuírem suas ambições diante das limitações impostas à sua progressão profissional.

A sociedade e a mídia perpetuam a imagem da mulher multifacetada: profissional de sucesso, dona de casa exemplar e mãe dedicada. No entanto, essa expectativa inalcançável cobra um alto preço das mulheres, que se veem sobrecarregadas com responsabilidades que, na verdade, deveriam ser compartilhadas de forma justa e equitativa (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2021).

A disparidade salarial de gênero persiste como um problema no mercado de trabalho brasileiro. Apesar da legislação existente para combater essa prática, as mulheres ainda recebem menos do que os homens para exercerem as mesmas funções. Mesmo que elas sejam mais qualificadas que seus pares masculinos, as mulheres possuem menos possibilidades de receber promoções e progredirem nas suas carreiras, do que os homens (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2021).

Para ajudar no desafio de conjugar o trabalho e a família, foram elaboradas políticas de conciliação, sejam públicas ou privadas, com o objetivo de harmonização das responsabilidades profissionais e familiares. Essas políticas se configuram como ferramentas essenciais para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e para o bem-estar geral da sociedade (Moser; Pereira, 2014).

Moser e Pereira (2014) dizem que as práticas de conciliação entre trabalho e família visam auxiliar os trabalhadores na gestão do tempo e responsabilidades, promovendo o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Entre as medidas mais comuns, podemos destacar: flexibilidade de trabalho ou de horário; a opção de contrato em tempo parcial ou de trabalhar no domicílio; as licenças maternidade e paternidade ou a assistência no cuidado de dependentes, que seria a disponibilização de creches; a atribuição de subsídios para assistência às crianças ou estabelecer parcerias com instituições de cuidado de crianças, entre outras.

Dessa forma, esse estudo visa pesquisar de que maneira as políticas de acolhimento para mulheres proporcionam, de fato, humanizações necessárias aos ambientes de trabalho, à fim de conciliar os papéis de profissional e mãe, principalmente para as mulheres que ocupam espaços de lideranças.

1 A EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro representa um marco histórico na luta por direitos e igualdade de gênero. Ao longo das últimas décadas, as mulheres conquistaram espaços antes considerados exclusivos aos homens, transformando significativamente a dinâmica social e econômica do país.

De acordo com Ribeiro e Jesus (2016), a partir da década de 1970, o Brasil vivenciou uma transformação social de grande impacto: a crescente inserção da mulher na divisão social do trabalho. Diversos fatores convergiram para essa mudança, impulsionando a participação feminina na força de trabalho, entre elas, a busca por complementação da renda familiar.

Na década de 80, o aumento da presença feminina no mercado de trabalho evidenciou a grande discriminação enfrentada pelas mulheres economicamente ativas. Ribeiro e Jesus (2016) destacam que as trabalhadoras eram vistas como mão-de-obra barata e eram

exploradas pelo mercado de trabalho como melhor custo-benefício, por oferecerem salários baixos e incompatíveis com as atividades.

O relatório PNAD-IBGE (2011) afirma que a evolução qualitativa da mão-de-obra feminina no Brasil ocorreu de forma súbita nos últimos anos. Antes, as mulheres brasileiras eram em sua imensa maioria domésticas e artesãs e, a partir de 1970, conquistaram espaço em diversas profissões até então consideradas como masculinas (Santos et al., 2020).

No panorama brasileiro, a inserção das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma gradual e, por vezes, informal ao longo do tempo. Essa trajetória, marcada por lutas e conquistas, resultou em importantes benefícios, como a criação de leis que regulam seus direitos e deveres (Santos et al., 2020).

1.1 HISTÓRICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A análise da inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro exige uma perspectiva de gênero que permita compreender as especificidades dessa trajetória. De um modelo tradicional em que os papéis de gênero eram rigidamente definidos, a sociedade brasileira experimentou uma gradual transformação, com a crescente participação feminina na força de trabalho.

Querino, Domingues e Luz (2013) apontam que a década de 1970 foi um marco para a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A expansão econômica, a crescente urbanização e a industrialização acelerada permitiram que as mulheres transitassem por diferentes papéis no mundo do trabalho, atuando não apenas como empregadas nas indústrias, mas também como empregadoras e/ou como profissionais autônomas.

Segundo Silva (2017), no passado, uma mulher no mercado de trabalho era uma exceção, e em qualquer ficha cadastral que tivesse a presença feminina, era informado como profissão a descrição “do lar” ou “doméstica”. Naquela época as organizações sociais tinham como composição familiar o homem como o único provedor. A mulher tinha o papel de cuidar da casa, do marido e dos filhos, apenas ficava em casa, exercendo atividades rotineiras.

Profundas mudanças, impulsionadas em parte pelos movimentos feministas, remodelaram os padrões de comportamento e o papel da mulher na sociedade. Tais mudanças resultaram em uma maior participação feminina na vida pública e facilitaram o ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Fatores como a redução da taxa de natalidade, especialmente em regiões mais desenvolvidas do país, a elevação do nível de escolaridade e o

aumento do número de mulheres ingressando nas universidades também contribuíram para essa evolução (Querino; Domingues; Luz, 2013).

Com as mudanças, os lares passaram a ser chefiados por mulheres, casais começaram a dividir responsabilidades e compromissos e, conseqüentemente, a mulher se tornou cada vez mais ativa tanto economicamente quanto socialmente (Silva, 2017).

Silva (2017) destaca que, ao longo de muitos anos, as mulheres têm lutado por igualdade de direitos, sem distinção de gênero. Seu objetivo é ocupar os mesmos cargos, ter direito aos mesmos salários com base nas funções desempenhadas e ter igual poder de expressão.

1.2 LEIS DE PROTEÇÃO ÀS MULHERES E O AVANÇO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A trajetória da mulher no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada à luta por direitos e à evolução das políticas públicas. Desde o século XX, as mulheres têm conquistado espaços cada vez maiores no mundo do trabalho, desafiando normas sociais e jurídicas patriarcais. No entanto, essa jornada foi marcada por desigualdades e desafios persistentes.

Para analisar a participação da mulher na sociedade, deve-se levar em consideração a origem histórica da opressão feminina, observando os movimentos que levaram as mulheres a reagir contra a sua submissão, opressão e inferioridade.

É necessário abordar as legislações constitucionais e civis para que se tenha a evolução cronológica das formas desenvolvidas dessas conquistas, realizadas de maneira lenta e muitas vezes com retrocessos (Santos et al, 2020).

“As primeiras normas brasileiras de proteção ao trabalho da mulher constam da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e impunham restrições às atividades extraordinárias, noturnas, insalubres e perigosas” (Cohen, 2009, p. 167 apud Silva, 2017, p. 13).

Galli (2016) aponta que, na maioria das vezes, homens e mulheres possuem os mesmos direitos trabalhistas. No entanto, a legislação brasileira inclui algumas proteções específicas para as mulheres, como limites de peso para atividades que exigem força física, licença maternidade e estabilidade no emprego durante a gestação e pós-parto. A licença paternidade, embora também seja um direito, possui duração menor em comparação à licença

maternidade.

Além da licença maternidade, a CLT prevê outras proteções à gestante, como a possibilidade de mudança de função ou rescisão do contrato em caso de risco à gravidez, intervalos para amamentar e licença em caso de aborto não criminoso (Galli, 2016).

O movimento feminista ficou conhecido por suas diversas contribuições na análise dos fenômenos sociais e na luta por direitos das mulheres. A Constituição Federal de 1988 tornou-se o grande marco para os direitos das mulheres, consagrando em seu texto as reivindicações de décadas de referente ao princípio da igualdade entre homens e mulheres em todos os campos da vida social (Santos, 2021).

Santos (2021) ressalta que, após anos da inclusão do artigo que trata da violência como um crime na Constituição de 1988, surgiram leis específicas contra essa conduta especificamente contra mulheres: a Lei Maria da Penha (nº 11.340/2016) e a Lei do Feminicídio (nº 13.104/2015). Gradativamente as discussões sobre os direitos das mulheres foram ganhando espaço e dimensão internacional e nacional.

De acordo com o acompanhamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2024), a lei da igualdade salarial buscou criar parâmetros para enfrentar a falta de isonomia de salário entre homens e mulheres.

Sancionada em 03 de julho de 2023, a Lei 14.611 reforça a necessidade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Sua principal inovação é a obrigação das empresas de direito privado com mais de 100 empregados apresentar semestralmente, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, sob pena de multa. As empresas que apresentam discrepâncias na remuneração por gênero devem entregar plano de ação para mitigação da desigualdade salarial (Brasil, 2024).

Mesmo com todo este movimento feminista, Santos et al (2020) afirma que em grande parte, a sociedade vem sendo preconceituosa e machista, fazendo com que muitas das disposições constadas em lei passem despercebidas, sem aplicabilidade e com isso, sem cobrança no sentido de proteção e aplicabilidade.

2 PRESSÕES ENFRENTADAS POR MULHERES EM CARGO DE LIDERANÇA

A crescente participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas não se traduziu em uma representação equitativa em cargos de liderança. Apesar dos

avanços, as mulheres continuam sub-representadas em posições de poder nas empresas, enfrentando uma série de desafios e barreiras que dificultam sua ascensão profissional.

Dados do IBGE demonstram um aumento significativo da participação feminina na força de trabalho brasileira. A população economicamente ativa feminina passou de 14,6% em 1950 para 38,7% em 1989. No entanto, Puppim (1994) aponta que essa ascensão não se refletiu em cargos de liderança nas empresas brasileiras (Querino; Domingues; Luz, 2013).

Querino, Domingues e Luz (2013) cita um estudo com os 300 maiores grupos privados nacionais que revelou que apenas 3,47% dos cargos executivos de alto nível eram ocupados por mulheres. Nas 40 maiores estatais brasileiras, esse percentual caía para 0,94%, e nas 40 maiores empresas estrangeiras, para 0,48%.

Essa disparidade pode ser resultado de discriminação contra as mulheres em cargos de liderança nas empresas brasileiras. O modus operandi dessas empresas e os mecanismos que perpetuam essa desigualdade, evidencia como a seleção social se manifesta no contexto organizacional (Querino; Domingues; Luz, 2013).

De acordo com dados da DIEESE (2024), quatro de cada dez pessoas ocupadas como diretoras ou gerentes eram do sexo feminino, mas quando se observa o rendimento de homens e mulheres nessa função, nota-se que elas recebiam 29,5% a menos do que eles, no 4º trimestre de 2023. Esses dados revelam uma dura verdade: a desigualdade de gênero ainda impera no mercado de trabalho brasileiro. As trabalhadoras lutam contra a dificuldade da sociedade em aceitar que mulheres possam comandar; a discriminação e o assédio sofridos por elas, que prejudica a sua permanência nos postos de trabalho; os problemas para conciliar os afazeres domésticos e as atividades profissionais, entre tantos outros.

Apesar dos avanços na conquista do espaço feminino no mercado de trabalho e do aumento dos níveis de escolaridade das mulheres, Ribeiro e Jesus (2016) aponta que ainda não é comum a presença delas em cargos de gerência no Brasil.

2.1 DESCRIÇÃO DAS PRINCIPAIS PRESSÕES E DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES LÍDERES

A ascensão das mulheres aos cargos de liderança representa um avanço significativo no mundo corporativo. No entanto, a trajetória feminina nesse contexto é marcada por desafios e contradições. Apesar de possuírem habilidades e competências que as qualificam para liderar, as mulheres enfrentam uma série de obstáculos que dificultam sua

progressão profissional.

Querino, Domingues e Luz (2013) defendem que as mulheres são líderes por natureza e possuem características que as predispõem à liderança. Essas qualidades, antes consideradas como fragilidade feminina, agora são vistas como diferenciais no novo modelo de liderança buscado pelas empresas.

Conforme Temóteo (2013) apud Silva (2017), o machismo e o preconceito são as principais razões que dificultam o poder da influência do gênero feminino dentro das empresas. Outro grande problema são alguns homens que dizem ficarem constrangidos quando são liderados por mulheres. O autor também aponta que as mulheres são sensíveis e submissas, mas ao mesmo tempo, muito assertivas e decisivas quando as circunstâncias exigem esta atitude.

No entanto, um desafio muito grande citado no trabalho da Silva (2017) é a administração do tempo necessário que cada responsabilidade requer. Para se destacar profissionalmente, muitas vezes a mulher esconde o trabalho que a vida familiar exige e que necessita muito do seu tempo. É um desafio constante a separação e o equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Além disso, as mulheres ainda precisam superar vários obstáculos no ambiente de trabalho, como a luta por igualdade quanto às questões de gênero, diferenças salariais, dificuldades para assumir cargos de liderança, resistência e falta de respeito ao liderar homens, e a sobrecarga de trabalho devido à dupla jornada. Mesmo com os avanços no campo profissional, elas continuam enfrentando muitos desafios para participar plenamente do “mundo dos negócios” e demonstrar sua competência na gestão de equipes (Santos, 2022).

2.2 IMPACTOS POSITIVOS DA LIDERANÇA FEMININA NOS AMBIENTES DE TRABALHO

A liderança, tradicionalmente associada a figuras masculinas, tem experimentado uma transformação com a crescente participação das mulheres. Estudos indicam que as mulheres trazem para o ambiente de trabalho características e habilidades que podem contribuir para um desempenho organizacional mais eficaz. Comumente associadas à empatia, comunicação e colaboração, as líderes femininas podem promover um clima organizacional mais positivo e inovador.

Em sua maioria, as mulheres são profissionais atentas aos detalhes de cada

situação, o que lhes proporciona uma visão abrangente da empresa. Ademais, suas características pessoais frequentemente as tornam bem-sucedidas nos processos de comunicação e negociação (Silva, 2017).

Silva (2017) cita a tese de Fischer (2001) que destaca que as mulheres possuem um talento natural, que inclui o desejo pelo trabalho em rede, bem como habilidades na arte da negociação. Também demonstram compreensão, sensibilidade emocional, aptidão para comunicação verbal e são eficientes em conciliar várias funções e tarefas.

De acordo com Fleury (2013), o modelo de liderança feminino se destaca por promover a união e cooperação e os homens se sobressaem em atividades de inovação e manipulação de materiais, porém, um não é superior ao outro e as gestões se diferem quanto às características. Nesse aspecto, tanto o homem como a mulher podem conter traços um do outro e se complementarem.

“A executiva brasileira se mostra significativamente indiferente ao poder, ela não quer mandar, como o homem; quer ter a capacidade de influenciar as pessoas, de ser reconhecida como sábia, sensata, capaz, quer ser um modelo” (Cohen, 2009, p. 45 apud Silva, 2017, p.16).

Além disso, Silva (2017) ressalta também que as mulheres são sensíveis e dóceis, porém, também muito firmes e determinadas quando as circunstâncias exigem tal postura. A flexibilidade e a capacidade de adaptação em tempos difíceis são as maiores características do perfil feminino de gestor.

Algumas das diversas vantagens femininas ao atuar na liderança é que, de fato, as mulheres já possuem atributos essenciais para ser uma líder, como: facilidade de delegação de tarefas, autoridade, realização de várias atividades ao mesmo tempo, trabalho em grupo, autodisciplina, organização, carisma, capacidade de influenciar, comunicação, capacidade de admitir erros, capacidade de negociação e resolução de problemas (Silva, 2017).

3 CONCILIAÇÃO ENTRE CARREIRA E MATERNIDADE DE MULHERES LÍDERES

A conciliação entre carreira e maternidade representa um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres no mundo do trabalho. A pressão por excelência profissional e as responsabilidades familiares coexistem, muitas vezes de forma conflituosa, exigindo das mulheres uma capacidade de adaptação e resiliência. Até hoje, as mulheres ainda são as

principais responsáveis pelos cuidados com a família, o que impacta diretamente suas carreiras.

Dada a predominante desigualdade na divisão social do trabalho, as mulheres continuam assumindo de forma integral as obrigações do lar, naturalizando as duplas ou triplas jornadas de trabalho enfrentadas. Para algumas organizações, a referência de carreira “masculina” é reconhecida pela dedicação e disponibilidade exclusiva, ou seja, os estereótipos de gênero predominam na valorização das características masculinas, relacionando-o ao sucesso no trabalho (Salvagni; Reichert; Veronese, 2023).

De acordo com Salvagni, Reichert e Verone (2023), o fortalecimento na construção de uma carreira tem se tornado prioridade nas vidas das mulheres contemporâneas. Entretanto, quando escolhem por conciliar sua profissão com a maternidade, acontecem conflitos nos papéis de mãe e profissional. A maternidade torna-se um dilema para as mulheres que querem crescer na carreira profissional, pois ainda assumem a maior parte das responsabilidades parentais.

Segundo Sofiatti (2022), muitas mulheres entendem que progredir sua carreira a cargos de alta gestão comprometerá a qualidade do tempo com seus filhos. Em razão disso, optam por renunciar ou estagnar sua carreira até um certo nível, endossando o fenômeno do “teto de vidro”.

“O teto de vidro (*glass ceiling*) é a expressão utilizada para definir a existência de uma barreira quase invisível, mas firme, que dificulta a ascensão da mulher a cargos mais altos na hierarquia das organizações” (Cotter et al., 2001 apud Sofiatti, 2022, p. 13).

Com o passar dos anos, a proporção de mulheres que não se afastam de suas atividades profissionais quando têm filhos aumentou. Além disso, houve um aumento da fecundidade nos grupos acima de 30 anos, que reforçam a mudança do comportamento feminino, sua crescente participação no mercado de trabalho e a prioridade que tem sido dada à formação e crescimento profissional (Salvagni; Reichert; Veronese, 2023).

Sofiatti (2022) ressalta que uma posição de liderança no trabalho combinada com a maternidade, abrange exigências que podem ser influenciadas positiva ou negativamente de acordo com os recursos que a mulher dispõe. Em sua pesquisa, a autora relata que para as mulheres, a maternidade e a carreira são partes complementares e não excludentes para a sua realização profissional. No entanto, sua rotina tem elementos que trazem desgaste e desafios.

3.1 POLÍTICAS DE PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na facilitação da conciliação entre a maternidade e a carreira. Mesmo assim, muitas mulheres enfrentam dificuldades devido a fatores como a falta de políticas de apoio nas empresas, a divisão desigual das tarefas domésticas e a persistência de estereótipos de gênero.

A primeira Convenção sobre a Proteção da Maternidade foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com o intuito de proteger as mulheres no trabalho durante a gestação e após o nascimento da criança. Em 1974, a legislação passou por uma alteração e o benefício passou a ser uma responsabilidade da Previdência Social e não mais do empregador, servindo como uma garantia à proteção das mulheres frente as possíveis discriminações relacionadas a maternidade (Sofiatti, 2022).

A licença-maternidade no Brasil está garantida pelo artigo 7º, inciso XVIII, que foi instituído em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concedendo, atualmente, 120 (cento e vinte) dias de afastamento às trabalhadoras privadas e 180 (cento e oitenta) dias para as servidoras públicas. O Art. 10, inciso II “b” prevê o direito à estabilidade, impedindo a dispensa sem justa causa da funcionária desde a confirmação da gravidez (Salvagni; Reichert; Veronese, 2023, p.23).

Sofiatti (2022) cita que a volta ao trabalho é um momento com sentimentos ambíguos: a mãe sofre para deixar seu filho após meses de dedicação, mas sente falta de expandir seu papel social e se desenvolver profissionalmente. Por isso é essencial que as organizações, a família e a rede de apoio atuem de modo a trazer tranquilidade e segurança neste retorno.

Estudos demonstram que 70% das mulheres retornam ao trabalho formal após a licença maternidade, contrapondo 40% das mulheres no setor informal que não detêm direito ao benefício. Isto indica que as profissionais com maior nível de qualificação e com rendimentos superiores, são menos propensas a renunciar a carreira em decorrência da maternidade, por representar um custo maior a saída do mercado de trabalho. O número de mulheres inseridas no mundo dos negócios aumentou mundialmente, mas o tratamento igualitário, tanto na remuneração quanto em outras particularidades, ainda reflete uma realidade desigual, onde as mulheres assumem o peso das responsabilidades domésticas e familiares (Salvagni; Reichert; Veronese, 2023).

Existem recursos do trabalho que podem ajudar no equilíbrio entre a carreira e a maternidade, além da licença e da rede de apoio. Políticas organizacionais de benefícios com

o apoio da gestão para que a mãe possa fazer uso dos benefícios oferecidos e ter flexibilidade de horários são essenciais para essa conciliação (Sofiatti, 2022).

Em suma, a licença-maternidade, embora seja um direito fundamental das mulheres trabalhadoras, não garante, por si só, a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. A conciliação entre a maternidade e a carreira continua sendo um desafio para muitas mulheres, exigindo a adoção de políticas públicas mais eficazes e a transformação das culturas organizacionais. É preciso promover uma mudança cultural que valorize a diversidade e a igualdade de gênero, desconstruindo os estereótipos que limitam as oportunidades das mulheres.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES

A luta pela igualdade de gênero é um processo histórico marcado por avanços e desafios. Ao longo das décadas, as mulheres conquistaram importantes direitos, no entanto, as desigualdades de gênero persistem em diversos âmbitos da sociedade, exigindo a implementação de políticas públicas que promovam a equidade e o empoderamento feminino.

Sob a ótica da disparidade de gênero e da exploração feminina, emergiram movimentos organizados de mulheres que iniciaram uma série de demandas visando a equidade de gênero e a emancipação feminina. Esses movimentos proporcionaram profundas transformações na dinâmica das relações de gênero. Entre os avanços alcançados, destacam-se: o direito ao voto, a legalização do aborto (ainda sujeita a regulamentação estatal), o acesso a métodos contraceptivos, a promulgação de leis de proteção à mulher, contra o assédio sexual e contra o estupro. No âmbito trabalhista, observam-se avanços como a licença maternidade e a equiparação salarial entre homens e mulheres que exerçam as mesmas funções (Monteiro; Silva, 2021).

Com o propósito de fomentar a equidade de gênero e ampliar as oportunidades para mulheres e meninas em escala global, foram estabelecidas metas e indicadores em encontros promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Esses parâmetros servem como referência para a definição de prioridades e ações visando o progresso da igualdade de gênero em todos os países. Um dos mecanismos utilizados para alcançar essa equidade é o empoderamento feminino, que consiste em fortalecer a capacidade das mulheres de determinarem seus próprios rumos, demandando do Estado e da sociedade a criação de condições propícias e o apoio nesse processo (Monteiro; Silva, 2021).

Monteiro e Silva (2021) discorre que a fim de mitigar as desigualdades de gênero, o Estado e as organizações da sociedade civil têm se empenhado em elaborar políticas públicas com o objetivo de conceber projetos, metas e ações que visem solucionar problemas de interesse coletivo e promover o bem-estar social. Essas políticas podem ser implementadas nos âmbitos federal, estadual ou municipal. Nesse contexto, as ações governamentais passaram a incorporar a perspectiva de gênero, voltadas para o combate às desigualdades entre homens e mulheres e para a garantia dos direitos e da autonomia feminina.

Ainda de acordo com Monteiro e Silva (2021), com o intuito de fortalecer os direitos femininos, foi criada no Brasil, em 2003, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Em parceria com outros órgãos governamentais, a SPM atuou para implementar as diretrizes estabelecidas pela ONU, adotando uma abordagem transversal da perspectiva de gênero em todas as políticas públicas. Com quatro eixos principais de atuação – autonomia econômica, infraestrutura social, cidadania e direitos, e saúde integral –, a SPM promoveu ações como a expansão de serviços sociais, a garantia de direitos e o combate à violência contra a mulher. Ao longo dos anos, a Secretaria obteve conquistas significativas, como a aprovação da Lei Maria da Penha, a criação de Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, a ampliação dos direitos trabalhistas das domésticas, além da tipificação do feminicídio como crime.

A 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres reafirmou a importância da continuidade das políticas de autonomia das mulheres como princípio gerador de políticas e ações do poder público que são propostas para a sociedade. A autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho estão fundamentadas em ações específicas que visam a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase na erradicação da pobreza e na garantia de participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil (Brasil, 2011, p.14).

Nesse sentido, para as mulheres, como bem sinaliza a Organização Internacional do Trabalho:

O trabalho não é apenas um recurso econômico, mas também um meio de desenvolvimento de necessidades sociais, autoestima e espaços próprios. A maior participação feminina no mercado de trabalho e a geração de renda própria redundam também em um aumento do nível de autonomia das mulheres, maior satisfação com suas vidas e melhoria de seu poder de negociação no interior da família. Elementos culturais, como o reconhecimento de seus direitos e a maior presença de mulheres na esfera pública, o aumento de seu nível de educação e maiores expectativas de desenvolvimento autônomo, estão, também, por trás do aumento de mulheres no mercado de trabalho (Macêdo, 2013, p.2).

O plano em questão ressalta a relevância de implementar medidas que promovam a entrada e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, priorizando áreas profissionais não tradicionais, com o intuito de reduzir a disparidade salarial. Soma-se a isso o

objetivo de ampliar a formalização do trabalho feminino, as carteiras assinadas e consequentemente, os direitos trabalhistas das mulheres (Brasil, 2011).

Macêdo (2013) cita que o Programa Pró-Equidade de Gênero, instituído em 2005 pela SPM, em colaboração com diversas instituições, é considerado uma proposta inovadora, com o objetivo principal é “promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional” (Brasil, 2005).

Ao analisar os documentos que estruturam a proposta do Programa, torna-se evidente o reconhecimento do Estado da sua responsabilidade na implementação de políticas públicas que modifiquem a divisão social e sexual do trabalho, promovendo relações laborais equitativas e assegurando o acesso a cargos de liderança para todos, independentemente de gênero, pertencimento étnico-racial, idade, entre outras. Desse modo, a iniciativa tem como objetivo intervir nos processos de gestão de pessoas, abrangendo recrutamento, seleção, desenvolvimento profissional, plano de carreira e benefícios, e, concomitantemente, construir uma nova cultura organizacional, combatendo práticas discriminatórias e assédio (Macêdo, 2013).

3.3 EMPODERAMENTO E EQUIDADE DE GÊNERO

A persistência de desigualdades salariais, a sub-representação em cargos de liderança e a concentração em determinadas áreas profissionais evidenciam a necessidade de ações mais efetivas para promover a equidade de gênero no mercado de trabalho. O empoderamento feminino, que vai além da mera inserção no mundo profissional, envolve a promoção da autonomia, da participação nas decisões e da valorização das contribuições das mulheres em todos os âmbitos da vida.

Embora as mulheres tenham ingressado em massa no mercado, conquistando mais escolaridade e ocupando diversos cargos, elas ainda enfrentam desafios como menor remuneração, menor acesso a cargos de liderança e menor reconhecimento profissional. Essa contradição entre a crescente participação feminina e a persistência da desigualdade revela a complexidade das relações de gênero no ambiente profissional (Macêdo, 2013).

Macêdo (2013) cita que os fatores que foram analisados contribuem para explicar o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, mas não são suficientes para

romper com as desigualdades de gênero persistentes. Para que ocorram mudanças substanciais, é imprescindível transformar as relações de trabalho, promovendo condições mais justas e equitativas para as mulheres.

Aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho é apenas um primeiro passo; é necessário, também, investir na melhoria qualitativa das condições de trabalho feminino, garantindo maior autonomia, crescimento e cidadania para as trabalhadoras.

Linhares (2019) ressalta que a ONU Mulheres Brasil define a equidade de gênero como o tratamento justo para mulheres e homens, conforme suas peculiaridades e privilégios, logo, deve se ter um tratamento equivalente para ambos os gêneros, em quesito de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Com o objetivo de fomentar a equidade de gênero, a ONU Mulheres Brasil criou os Princípios de Empoderamento das Mulheres. Essa ferramenta visa auxiliar às organizações a incorporar valores e práticas que empoderem as mulheres (Linhares, 2019).

Com base em exemplos práticos, os princípios ajudam as empresas a implementarem ações eficazes em prol do empoderamento feminino. Ao promover a colaboração entre empresas, governos e sociedade civil, esses princípios contribuem para a igualdade de gênero, se tornando um objetivo alcançável por meio de uma ação conjunta (ONU Mulheres, 2017).

Em um mundo cada vez mais interconectado, a utilização plena de todos os talentos é essencial para o crescimento. No entanto, a persistência da discriminação e exclusão de mulheres contradiz os princípios universais de igualdade e direitos humanos, impedindo o alcance do pleno potencial de nossas sociedades (ONU Mulheres, 2017).

A busca pela equidade de gênero no mundo do trabalho é um desafio complexo e plural. Embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos, a persistência de desigualdades exige a adoção de medidas concretas para promover o empoderamento feminino. A implementação de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades, a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e a mudança de culturas organizacionais são essenciais para construir um futuro mais justo e equitativo.

CONCLUSÃO

Conclui-se a partir do presente estudo que resta evidenciada a necessidade de políticas de acolhimento mais robustas para mulheres em cargos de liderança. Ao analisar os

desafios da conciliação entre carreira e maternidade, identificamos que, apesar de avanços como a licença-maternidade, as desigualdades de gênero e os preconceitos persistem no ambiente de trabalho, limitando o desenvolvimento profissional e o bem-estar dessas mulheres.

É evidente a necessidade de políticas de acolhimento mais personalizadas e abrangentes para as mulheres em cargos de liderança. Ao oferecer um suporte integral, essas políticas podem mitigar os desafios da conciliação entre carreira e maternidade, contribuindo para a retenção de talentos femininos em altos cargos e promovendo o crescimento profissional.

A desigualdade salarial e a sobrecarga doméstica, somadas aos estereótipos de gênero, impedem que muitas mulheres alcancem seu pleno potencial nas posições de liderança. A exigência de um desempenho superior para conquistar as mesmas oportunidades dos homens revela a necessidade de transformar não apenas as políticas, mas também as culturas organizacionais.

Não restam dúvidas quanto a grande relevância que a abordagem do tema tem para o contexto jurídico brasileiro. Assim, para futuros estudos sugere-se investigar como diferentes setores aplicam essas políticas e explorar o impacto de novas práticas, como, por exemplo, o apoio de redes colaborativas e mentorias focadas na liderança feminina. Sugere-se, ainda, que investigações abordem o impacto de treinamentos e programas de conscientização em empresas sobre igualdade de gênero, além de estudos longitudinais que acompanhem a trajetória profissional de mulheres líderes ao longo do tempo para avaliar os efeitos de políticas de acolhimento em suas carreiras. Por fim, é essencial que empresas e formuladores de políticas considerem ações que assegurem a inclusão plena das mulheres em todos os níveis de decisão, garantindo um ambiente de trabalho onde suas carreiras possam prosperar em harmonia com suas responsabilidades pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da igualdade salarial e de critérios Remuneratórios entre mulheres e homens.** 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/cartilha-tira-duvidas-sobre-a-lei-de-igualdade-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-entre-mulheres-e-homens/Cartilha_IgualdadeSalarial.pdf> Acesso em 05 de abril de 2024.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: 2013-2015**. 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas-1/arquivo33_pnpm.pdf> Acesso em 26 de agosto de 2024.

CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jéssica. **Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho**. 2021. Revista De Ciências Da Administração, 22(57). Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116>> Acesso em 12 de abril de 2024.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes**. 2024. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>> Acesso em 03 de abril de 2024.

FLEURY, Maria Teresa Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/20634/19366>> Acesso em 09 de abril de 2024.

GALLI, Rafael Altafin. **Direito do Trabalho I**. 1ª edição. Rio de Janeiro. SESES. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª edição. São Paulo. Editora Atlas, 2017.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3ª edição. Rio de Janeiro. 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf> Acesso em 30 de outubro de 2024.

LINHARES, Beatriz Hime. **A desigualdade de gênero em cargos de liderança nas organizações**. PUC Rio. 2019. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/47339/47339.PDF>> Acesso em 02 de setembro de 2024.

MACÊDO, Márcia dos Santos. **Políticas públicas e empoderamento de mulheres no Brasil: Condições, estratégias e táticas políticas**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10. Florianópolis/SC. 2013. Disponível em: <https://www.fg2013.wvc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1381429234_ARQU>

IVO_MarciadosSantosMacedo.pdf> Acesso em 26 de agosto de 2024.

MONTEIRO, Morgana Henrique; SILVA, Laurileide Barbosa de. **Políticas Públicas para as Mulheres:** avanços, limites e desafios. 2021. Disponível em: <https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/3996/1/tcc_art_morganahenriquemonteiro.pdf> Acesso em 26 de Agosto de 2024.

MOSER, Liliane; PEREIRA, Heloisa Helena Almeida. **Políticas de conciliação entre família e trabalho:** suas configurações em diferentes países. 2014. Disponível em: <https://nisfaps.paginas.ufsc.br/files/2014/09/Moser_Pereira_III-Simposio-Gênero-e-PP_2014.pdf> Acesso em 13 de abril de 2024.

ONU Mulheres. **Princípios do empoderamento das mulheres.** 2017 Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf> Acesso em 01 de novembro de 2024.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2013. Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf> Acesso em 02 de abril de 2024.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. **A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil.** 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>> Acesso em 03 de abril de 2024.

SALVAGNI, Julice; AZAMBUJA, Monique; REICHERT, Fernanda Maciel; VERONESE, Marília Veríssimo. **Maternidade e mercado de trabalho:** A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. 2023. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/258977>> Acesso em 09 de abril de 2024.

SANTOS, Aureliana Gomes dos. **Os desafios enfrentados por mulheres em cargos de liderança no município de Dona Inês/PB.** 2022. Disponível em: <<https://dspace.bc.uepb.edu.br/xmlui/handle/123456789/28729>> Acesso em 09 de abril de 2024.

SANTOS, Maria Pereira Santos; LOPES, Suellen Aparecida; SILVA, Stephani Almeida da; SCHOTTEN, Paulo César. **Mulheres no mercado de trabalho: Uma Perspectiva teórica e história.** 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/5416/1/MULHERES%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%20UMA%20PERSPECTIVA%20TE%20C3%93RICA%20E%20HIST%20C3%93RICA.pdf>> Acesso em 02 de abril de 2024.

SANTOS, Mariana Rocha dos. **Violência contra a mulher: A eficácia das políticas públicas como medidas preventivas.** Brasília-DF. 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/29432/1/2021_MarianaRochaDosSantos_tcc.pdf> Acesso em 03 de abril de 2024.

SILVA, Fernanda Borges da. **Desafios das mulheres em cargos de liderança.** 2017. Disponível em: <<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/0b09abc2-9ab3-4389-8b4e-e1bdfc9a6724/content>> Acesso em 09 de abril de 2024.

SOFIATTI, Paula. **Conciliando maternidade e carreira: O papel dos recursos organizacionais e pessoais.** 2022. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/357b2c61-4489-41d0-9180-c3350ceb58b6>> Acesso em 11 de abril de 2024.

A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL DA MULHER NO NORTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO E SEUS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NA CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS

Thyago Brito de Mello¹

Rebeka Paula Fernandes²

Sumário: Introdução; 1. Evolução histórica dos direitos das trabalhadoras rurais do Brasil; 1.1. Período colonial; 1.2. República Velha e Era Vargas; 1.3. Ditadura militar e pós-ditadura; 1.4. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; 1.5. A influência dos acontecimentos globais e nacionais nas trabalhadoras rurais da região Norte do Estado do Espírito Santo; 2. As dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras rurais no Espírito Santo e o reflexo da desigualdade na esfera previdenciária; 2.1. O acesso dos homens à posse e ao uso da terra sob as óticas sociológicas e antropológicas; 2.2. Barreiras enfrentadas pelas mulheres para acessar benefícios previdenciários; 2.3. Dificuldades específicas para mulheres cuja atividade laboral é a colheita de subsistência familiar; 2.4. Os desafios enfrentados para a concessão dos benefícios das trabalhadoras rurais no Norte do Estado do Espírito Santo à luz da ausência comprobatória; 3. Da teoria à prática: O conflito constitucional frente a realidade previdenciária no Norte do Estado do Espírito Santo; 3.1. Introdução ao protocolo de gênero e suas aplicações no direito previdenciário; 3.2. Decisões judiciais previdenciárias sob a perspectiva de gênero: A aplicação da resolução nº. 492/2023 e da resolução nº. 128/2022 do CNJ nos processos; 3.3. Análise de jurisprudências com aplicação da perspectiva de gênero; Conclusão; Referências Bibliográficas.

¹ Mestre em Sociologia Política com ênfase em Sociologia do Trabalho pela Universidade Vila Velha – ES (UVV-ES), Especialista em Direito Processual pela UNAMA, MBA em Educação Híbrida – Gestão de Aprendizagem pela Uniamérica Centro Universitário, Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Salesiano - UniSales. Advogado corporativo. E-mail: tbm.adv@gmail.com.

² Advogada. Pós-graduanda em Agronegócio. E-mail: rebekapaulafernandes@gmail.com.

RESUMO: O presente trabalho aborda a desvalorização do trabalho rural realizado pelas mulheres na região Norte do Espírito Santo, e os obstáculos que enfrentam para obter benefícios previdenciários, em razão da dificuldade da documentação. O estudo explora como a invisibilidade e a falta de reconhecimento do trabalho feminino no campo contribuem para a precarização de seus direitos. A pesquisa analisa a legislação previdenciária brasileira, destacando as dificuldades específicas que as trabalhadoras rurais enfrentam para comprovar o tempo de serviço e os requisitos necessários para a obtenção de aposentadoria e outros benefícios. O trabalho também discute a influência de fatores socioeconômicos, como a baixa escolaridade, a dependência financeira e a falta de acesso à informação, que agravam a situação dessas mulheres. Além disso, o trabalho considera o papel das instituições previdenciárias e as barreiras burocráticas que dificultam o acesso aos direitos. O estudo é realizado com base nas resoluções aplicadas pelo poder judiciário nas sentenças relacionadas aos benefícios previdenciários para mulheres rurais. Ao final, a pesquisa propõe medidas para melhorar o acesso dessas mulheres aos benefícios, enfatizando a importância de reconhecer o trabalho rural feminino, implementando essas resoluções tanto no âmbito administrativo do INSS quanto no judiciário, quando o caso for judicializado, garantindo uma abordagem mais inclusiva e justa para o reconhecimento dos direitos previdenciários das trabalhadoras rurais.

PALAVRAS-CHAVE: INSS; Trabalhadoras rurais; Benefício Previdenciário.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que no Norte do Espírito Santo ocorrem diversos indeferimentos nos benefícios previdenciários das trabalhadoras rurais, em razão da alegação de falta de documentos que comprovem a qualidade de segurada especial.

Na década de 1980 iniciou o movimento de conscientização em todo o Brasil, e a igreja católica progressista teve grande influência, assim como outras instituições religiosas, apoiando as mulheres no debate sobre a opressão de gênero dentro do setor de agricultura.

Antes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, as mulheres que desempenhavam atividade laborativa rural eram excluídas dos benefícios previdenciários, e dos demais setores da sociedade de destaque. Com a inserção legislativa da equidade de gênero e dos direitos da mulher trabalhadora rural, ocorreu a garantia constitucional da

dignidade das mulheres, que passaram a ter direito de acesso aos benefícios previdenciários iguais aos dos homens.

Após a luta melindrosa das mulheres no Brasil, iniciou-se o processo que por consequência da inserção legislativa supramencionada, garantiu a expansão dos direitos, como o direito à aposentadoria por idade rural, benefício por incapacidade temporária e permanente e salário-maternidade.

Não obstante, despertando para a realidade para além do texto constitucional, atualmente as mulheres ainda enfrentam obstáculos frente ao reconhecimento da titularidade de seus direitos, por meio de documentos, em razão da falta de reconhecimento do labor em regime de economia familiar, onde as mulheres trabalham para a subsistência da sua família, exercido em mútua colaboração com o denominado “chefe do lar”, que por costume, é o pai ou o marido, e por consequência, acarreta a falta de documentação em seu nome, as impedindo de requerer benefícios previdenciários, e um alto índice de indeferimento do requerimento administrativo, com a escusa da falta de documento comprobatório, não garantindo a eficácia do texto constitucional na prática.

Desta forma, esse se tornou um problema a ser analisado nesta pesquisa.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DAS TRABALHADORAS RURAIS NO BRASIL

As trabalhadoras rurais no Brasil passaram por uma evolução histórica que reflete uma longa luta por reconhecimento e igualdade. Desde a Constituição de 1934 até a Constituição de 1988, ocorreram alguns avanços. No entanto, as trabalhadoras rurais ainda enfrentam desafios para o acesso pleno desses direitos, resultando na dificuldade de comprovação da atividade rural para acessar aos benefícios previdenciários.

1.1 PERÍODO COLONIAL E IMPÉRIO

Durante o período Colonial e o Império, a situação das trabalhadoras rurais no Brasil foi marcada pela ausência de formalidade de seus direitos. As mulheres, de modo geral, atuavam para a subsistência familiar, onde realizavam tarefas essenciais para a produção agrícola, mas sem qualquer tipo de reconhecimento ou proteção legal. De acordo com Silva (2010), esse cenário refletia a estrutura agrária da época, que era voltada para o mercado

externo, onde o trabalho escravo predominava.

As mulheres escravizadas no campo desempenhavam diversas funções, desde o plantio até os cuidados domésticos nas propriedades rurais. A condição de escravidão as colocava em uma posição de vulnerabilidade, sem acesso a qualquer forma de direitos trabalhistas ou sociais. Conforme Oliveira (2008), a escravidão foi um dos principais fatores que marginalizou as trabalhadoras rurais, especialmente as mulheres, impedindo o desenvolvimento de direitos durante parte do período colonial.

Com a abolição da escravidão e o início do trabalho livre no final do século XIX, algumas transformações começaram a ocorrer. No entanto, o trabalho rural feminino ainda era desvalorizado, e as mulheres continuavam a enfrentar uma série de dificuldades, como a precarização das condições de trabalho e a exclusão dos poucos direitos trabalhistas que surgiam no final do Império. Pereira (2012) destaca que foi somente com o passar dos anos que o papel das trabalhadoras rurais começou a ser reconhecido de forma mais efetiva nas esferas sociais, e por consequência, nas esferas legais.

Contudo, essa análise demonstra que durante o período colonial e o Império, as trabalhadoras rurais estavam inseridas em um contexto de exploração e marginalização, sem proteção ou reconhecimento por parte das legislações vigentes da época, o que estabelece o ponto de partida para compreender as mudanças sociais e legais que ocorreriam nas fases posteriores da história brasileira.

1.2 REPÚBLICA VELHA E ERA VARGAS

Durante a República Velha (1889-1930), o trabalho rural feminino no Brasil continuou sendo desvalorizado. Na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, as mulheres desempenhavam papéis importantes nas atividades agrícolas, em regimes de subsistência e de economia familiar. No entanto, o reconhecimento formal do trabalho feminino rural praticamente não existia. De acordo com Santos (2015), as condições de trabalho eram extremamente precárias, e não havia uma política pública que garantisse qualquer tipo de proteção social ou trabalhista para as mulheres do campo.

Com o advento da Era Vargas (1930-1945), algumas mudanças começaram a ser implementadas, principalmente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, que trouxe direitos importantes para os trabalhadores urbanos, como o salário-mínimo, a jornada de trabalho e o direito à sindicalização. Entretanto, como destaca Oliveira (2010), os

trabalhadores rurais, incluindo as mulheres, ficaram à margem dessas regulamentações. O trabalho agrícola feminino continuava invisível aos olhos da legislação trabalhista, e a desvalorização do trabalho rural da mulher persistia.

Ainda assim, na Era Vargas, houve o início de uma baixa inclusão dos trabalhadores rurais em discussões políticas e sociais, embora sem grandes avanços específicos para as mulheres do campo. De acordo com Pereira (2018), a exclusão das trabalhadoras rurais das principais reformas trabalhistas contribuiu para perpetuar a desvalorização do trabalho feminino e seus impactos na vida previdenciária, já que o reconhecimento formal desse trabalho seria um fator essencial para a concessão de benefícios previdenciários.

A falta de formalidade e reconhecimento do trabalho rural feminino durante a República Velha e a Era Vargas criou barreiras para as trabalhadoras rurais do Espírito Santo, cujos reflexos ainda podem ser observados na dificuldade de comprovação do tempo de serviço, impactando diretamente na concessão de benefícios previdenciários.

1.3 DITADURA MILITAR E PÓS-DITADURA

Durante o período da Ditadura Militar (1964-1985) o trabalho rural feminino no Brasil continuou a ser invisibilizado e desvalorizado. A política agrária da época focava em grandes projetos de modernização agrícola, conhecidos como a "Revolução Verde", que favoreciam a mecanização e a produção em larga escala, o que levou ao deslocamento de muitas famílias rurais. De acordo com Lima (2012), as mulheres, que já ocupavam uma posição inferior no campo, foram ainda mais afetadas por essas transformações, sendo muitas vezes deslocadas para áreas urbanas ou mantidas em trabalhos de subsistência com baixíssima remuneração e sem qualquer proteção trabalhista.

Ao longo da ditadura houve a criação do Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, que representou um avanço ao incluir os trabalhadores rurais, pela primeira vez, nas legislações trabalhistas e previdenciárias. No entanto, conforme salienta Souza (2014), apesar do avanço em termos de direitos para os trabalhadores rurais de modo geral, as mulheres rurais continuavam à margem, uma vez que a legislação não contemplava as especificidades de seu trabalho nem oferecia garantias de igualdade no campo.

Com isso, a exclusão contribuiu para a perpetuação da precarização do trabalho rural feminino e dificultou o acesso das mulheres aos benefícios previdenciários.

1.4 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi um marco histórico na garantia de direitos para os trabalhadores rurais, incluindo as mulheres. Assegurou direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, promovendo maior igualdade entre os trabalhadores urbanos e rurais. No âmbito previdenciário, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu o direito à aposentadoria rural para os trabalhadores, independentemente de terem contribuído diretamente para a Previdência Social, desde que comprovassem o exercício de atividade rural em regime de economia familiar, conforme exposto no art. 195, § 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Além disso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reconheceu o papel fundamental das mulheres trabalhadoras no campo. Conforme descrito no art. 7º, inciso XX, "são assegurados à mulher os direitos de proteção ao mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Essa proteção trouxe um avanço na valorização do trabalho rural feminino, que era ignorado pelas leis anteriores.

De acordo com Almeida (2016)

"a Constituição de 1988 representou uma verdadeira conquista para as mulheres trabalhadoras rurais, pois não apenas reconheceu seu trabalho, mas também abriu caminho para a inclusão delas no sistema previdenciário, garantindo aposentadoria e outros direitos sociais".

No entanto, o autor também destacou que, apesar dessas conquistas, muitos desafios ainda persistem, especialmente em relação à dificuldade de comprovação do tempo de serviço rural por meio de documentos, e à persistente desvalorização social do trabalho feminino no campo.

A inclusão das trabalhadoras rurais no sistema previdenciário, proporcionada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi um passo teórico para corrigir as desigualdades históricas, mas ainda há de se percorrer, a aplicação prática para que as mulheres tenham reconhecimento de sua contribuição e acesso a seus direitos previdenciários de forma justa.

1.5 A INFLUÊNCIA DOS ACONTECIMENTOS GLOBAIS E NACIONAIS NAS TRABALHADORAS RURAIS DA REGIÃO DO NORTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

As transformações sociais e econômicas que ocorreram no Brasil e no mundo ao longo do século XX tiveram impactos diretos sobre as trabalhadoras rurais na Região do Norte do Estado do Espírito Santo. No cenário mundial, eventos como a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e a posterior reconstrução econômica influenciaram o desenvolvimento de políticas agrícolas no Brasil. A "Revolução Verde", que ocorreu nas décadas de 1950 e 1960, introduziu técnicas de modernização agrícola, como a mecanização e o uso intensivo de fertilizantes e pesticidas, o que afetou diretamente as pequenas propriedades e a força de trabalho feminina no campo. Conforme Oliveira (2015), essas mudanças pressionaram as pequenas famílias agricultoras a se adaptarem ou abandonarem suas terras, impactando principalmente as mulheres, que já se encontravam em uma posição inferior no trabalho rural.

No Brasil, a Ditadura Militar (1964-1985) marcou um período de intensas reformas econômicas e sociais. A modernização e a expansão da fronteira agrícola, junto à concentração de terras nas mãos de grandes latifundiários, aumentaram a marginalização dos pequenos agricultores na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, onde a agricultura familiar era predominante. Segundo Costa (2018)

"a política agrária do regime militar favoreceu a concentração fundiária, o que gerou um êxodo rural, afetando principalmente as mulheres, que passaram a ser deslocadas para o trabalho urbano informal ou mantidas em condições precárias no campo".

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representou um avanço para as trabalhadoras rurais na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, onde as mulheres desempenhavam papel essencial na agricultura familiar. A inclusão das trabalhadoras no sistema previdenciário foi um grande marco. Destaca Santos (2017)

"o reconhecimento do trabalho rural feminino na Constituição de 1988 foi especialmente importante para as trabalhadoras do norte capixaba, que historicamente tiveram dificuldades em comprovar sua contribuição na economia rural".

No entanto, a falta de políticas públicas efetivas e a continuidade da concentração fundiária dificultaram a aplicação prática dos direitos conquistados.

No contexto regional, os movimentos sociais, como o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), e as associações de trabalhadores rurais também

influenciaram a luta pelas trabalhadoras rurais na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, que buscavam o acesso à terra, crédito rural e direitos previdenciários.

De acordo com Souza (2020)

"as mulheres rurais da região do Norte do Estado do Espírito Santo participaram ativamente das mobilizações por direitos, o que resultou em algumas conquistas, mas também em desafios contínuos, como o reconhecimento de sua participação na produção agrícola e o acesso aos benefícios previdenciários".

Os eventos globais e nacionais moldaram a realidade das trabalhadoras rurais na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, que continuaram a enfrentar desafios significativos relacionados à desvalorização de seu trabalho e à dificuldade em acessar os benefícios previdenciários. A situação econômica e social do período refletiu diretamente nas condições de vida e nas lutas dessas mulheres, cujo trabalho, embora essencial para a agricultura local, permaneceu invisível por muitos anos, e atualmente, ainda que amparadas por diversas legislações, encontram dificuldades práticas para alcançar seus benefícios previdenciários.

2 AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELAS TRABALHADORAS RURAIS NO ESPÍRITO SANTO E O REFLEXO DA DESIGUALDADE NA ESFERA PREVIDENCIÁRIA

Na Região do Norte do estado do Espírito Santo, as trabalhadoras rurais enfrentam dificuldades ao tentarem acessar os benefícios previdenciários, em razão de diversos fatores, como a falta de reconhecimento de suas atividades, ausência probatória e a desigualdade de gênero, que agravam o cenário, refletindo na desvalorização histórica do trabalho rural de vida.

2.1 O ACESSO DOS HOMENS À POSSE E AO USO DA TERRA SOB AS ÓTICAS SOCIOLÓGICAS E ANTROPOLÓGICAS

O acesso e uso da terra pelos homens deve ser analisado a partir de uma perspectiva sociológica e antropológica, pois envolve não apenas questões de propriedade, mas também dinâmicas de poder, relações sociais e valores culturais enraizados. Historicamente, a propriedade da terra tem sido associada ao poder e ao controle econômico e

é uma das principais fontes de prestígio e segurança para indivíduos em sociedade. Essa relação entre terra e poder é sustentada por normas e estruturas sociais que favorecem a concentração da propriedade nas mãos dos homens, ao mesmo tempo que marginalizam as mulheres e outros grupos vulneráveis.

De uma perspectiva sociológica, as instituições legais e políticas legitimam os direitos dos homens à terra, e estas instituições mantêm direta ou indiretamente a desigualdade de gênero.

Além disso, os costumes e cultura social desempenham um papel respeitável na perpetuação dessas desigualdades. De uma perspectiva antropológica, a posse masculina da terra está ligada a tradições e costumes que moldam as identidades de gênero e determinam os papéis sociais dentro das comunidades. Em muitas culturas, a terra é vista como uma herança masculina, transmitida de pai para filho, enquanto as mulheres são excluídas ou têm acesso à terra condicionado ao casamento ou ao relacionamento com um homem. Esse conceito de propriedade da terra está associado ao papel dos homens como responsáveis pelo sustento da família e pelo controle dos recursos financeiros, enquanto as mulheres são negligenciadas a funções domésticas ou de apoio.

As práticas culturais que reforçam a propriedade masculina da terra são ainda mais refletidas nas áreas rurais, onde a terra não é somente um bem econômico, sendo também um elemento na construção da identidade e da cultura social.

2.2 BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS MULHERES PARA ACESSAR BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As trabalhadoras rurais no Espírito Santo enfrentam diversas barreiras quando buscam acessar benefícios previdenciários, e muitas dessas dificuldades estão relacionadas à desigualdade de gênero e à realidade da vida no campo. Uma das principais barreiras é a invisibilidade do trabalho rural feminino. Muitas vezes, as mulheres não têm seu trabalho devidamente reconhecido, sendo vistas apenas como "ajudantes" dos homens, mesmo quando desempenham papéis fundamentais na produção agrícola familiar. O cenário reflete uma cultura patriarcal ainda predominante nas zonas rurais, que desvaloriza a participação feminina na agricultura e torna difícil a comprovação do tempo de serviço rural, requisito fundamental para o acesso a benefícios previdenciários.

A falta de acesso à informação sobre os direitos previdenciários é outro obstáculo.

Muitas mulheres desconhecem os benefícios aos quais têm direito ou não sabem como cumprir os requisitos necessários para obtê-los. Isso se agrava pela dificuldade de acesso aos serviços do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que muitas vezes estão distantes ou inacessíveis devido à falta de infraestrutura, como transporte e serviços digitais. A distância física dos centros urbanos e a carência de orientação jurídica adequada fazem com que muitas trabalhadoras rurais sequer saibam por onde começar a regularizar sua situação previdenciária.

Ademais, a burocracia e a exigência de documentação formal também são obstáculos. O trabalho informal, típico nas áreas rurais, raramente gera os documentos necessários para comprovar a atividade agrícola. Sem contratos formais ou registros adequados, as mulheres enfrentam grandes dificuldades para atender às exigências legais.

O preconceito de gênero é outro fator que agrava o problema, pois a desvalorização social do trabalho feminino, faz com que as próprias mulheres não lutem por seus direitos, por acharem que o trabalho rural de subsistência familiar, ou a falta de documentação em seu nome, não as concede direitos de acesso aos benefícios previdenciários.

A falta de informação para regularizarem sua situação e buscarem seus direitos, reflete essa desigualdade, perpetuando um ciclo de exclusão e vulnerabilidade. Em suma, as trabalhadoras rurais do Espírito Santo enfrentam uma série de barreiras que dificultam o acesso aos benefícios previdenciários, sendo a invisibilidade de seu trabalho, a falta de informação, a dificuldade de acesso aos serviços do INSS e o preconceito de gênero os principais fatores que mantêm essa exclusão.

2.3 DIFICULDADES ESPECÍFICAS PARA MULHERES CUJA ATIVIDADE LABORAL É A COLHEITA DE SUBSISTÊNCIA FAMILIAR

As mulheres que se dedicam à colheita de subsistência familiar enfrentam desafios devido à invisibilidade de seu trabalho. Esse tipo de atividade, que é informal e sem remuneração, não é reconhecido pela legislação previdenciária como trabalho formal, o que dificulta a comprovação do tempo de serviço necessário para obter benefícios. Contudo, é um dos maiores obstáculos que as trabalhadoras rurais enfrentam ao tentar requerer seus direitos previdenciários.

A falta de documentação que comprove sua participação laboral é outro desafio. Como essas mulheres trabalham em pequenas propriedades familiares e sem vínculos formais

de emprego, elas não têm acesso a documentos que comprovem a qualidade de segurada. Essa ausência de provas documentais complica o processo de acesso aos benefícios previdenciários, que exigem a formalização de períodos de trabalho.

Além disso, o trabalho rural feminino, especialmente o de subsistência, é visto como uma extensão das tarefas domésticas. No entanto, ocorre a desvalorização social do trabalho dessas mulheres, que as coloca em uma posição ainda mais vulnerável, onde o esforço não é reconhecido como parte do sustento da família, nem como atividade econômica.

Por fim, a falta de apoio, para que essas trabalhadoras regularizem sua situação previdenciária, reforça o ciclo de exclusão. Sem suporte e orientação, as trabalhadoras rurais permanecem à margem do sistema previdenciário, perpetuando a vulnerabilidade econômica e social.

2.4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PARA A CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DAS TRABALHADORAS RURAIS NO NORTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO À LUZ DA AUSÊNCIA COMPROBATÓRIA

As trabalhadoras rurais no Norte do Estado do Espírito Santo enfrentam desafios para a concessão de benefícios previdenciários, em razão das dificuldades para comprovar a atividade rural. Ocorre que, a informalidade do trabalho rural e a falta de documentação contribuem para a vulnerabilidade das mulheres ao buscar pelos seus direitos a concessão de benefícios previdenciários.

Por consequência, ocorrem diversos indeferimentos, sendo necessário uma análise social e jurídica para a aplicação de medidas efetivas do INSS ao verificar a qualidade de segurada rural dessas mulheres.

3 DA TEORIA À PRÁTICA: O CONFLITO CONSTITUCIONAL FRENTE A REALIDADE PREVIDENCIÁRIA NO NORTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

A concessão de benefícios previdenciários às trabalhadoras rurais passa por uma série de desafios que vão além do que está estabelecido na lei e na doutrina. Ainda que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tenha reconhecido a igualdade de direitos e a proteção social dos trabalhadores rurais, garantindo a inclusão das mulheres, a aplicação prática no dia a dia dessas garantias se são complexas, sobretudo em contextos de

maior vulnerabilidade, como no Região do Norte do Estado do Espírito Santo, sendo interior.

De acordo com Sposato e Magalhães (2019), um dos principais desafios enfrentados pelas trabalhadoras rurais para acessar seus benefícios é relacionado à comprovação da atividade rural. Essa exigência instituída em lei, ainda que esteja prevista no artigo 48 da Lei 8.213/91, demonstra-se, na prática, um dos principais obstáculos ao acesso dos benefícios previdenciários. A informalidade do trabalho rural, junto à ausência de documentos comprobatórios formais, dificulta a aceitação de provas perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Poder Judiciário, ou seja, documentos como declarações de sindicatos, notas de vendas de produtos e testemunhos muitas vezes não são considerados suficientes pelas autoridades responsáveis, gerando diversos indeferimentos.

Na teoria, a lei e a doutrina sugerem que o reconhecimento da atividade rural deve considerar as particularidades do meio em que essas trabalhadoras estão inseridas, promovendo uma análise mais ampla das provas apresentadas. Segundo Martins (2020), "a previdência rural requer uma aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia material, permitindo uma apreciação contextual das provas, de modo a garantir efetividade ao direito constitucional". Contudo, na prática, os servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Poder Judiciário costumam se limitar a uma análise extremamente formal, desconsiderando a realidade das trabalhadoras e aplicação dessas particularidades.

Ademais, relevante destacar que Souza (2018) em sua obra menciona que esse problema gerado é devido a própria invisibilidade das mulheres no campo. O papel da mulher na agricultura familiar é subestimado, sendo visto como um complemento ao trabalho do homem, e não como uma atividade econômica independente. Essa percepção cultural acaba que influencia também a avaliação dos pedidos de benefícios previdenciários, em que as mulheres precisam, diversas vezes, comprovar mais do que os homens para que suas atividades sejam reconhecidas como rurais.

A diferença entre o que é previsto na teoria e o que acontece na realidade prática do acesso aos benefícios mostra a necessidade de capacitação dos profissionais envolvidos no processo de análise dos benefícios rurais, bem como a aplicação de cartilhas e resoluções que fazem o julgamento sob a perspectiva de gênero. De acordo com Silva (2021), "é essencial que os operadores do direito e os servidores administrativos compreendam as especificidades do trabalho rural feminino, de modo a aplicar corretamente os princípios da proteção previdenciária". Sem essa aplicação de julgamento sob perspectiva de gênero, os direitos

assegurados pela lei continuarão a ser apenas um juramento para as trabalhadoras rurais.

Dessa forma, resta evidenciado que o real desafio está efetivamente em transformar a teoria constitucional na aplicação prática, garantindo que as trabalhadoras rurais tenham seus direitos previdenciários reconhecidos. É imprescindível que haja uma maior conscientização dos direitos das mulheres no meio rural, juntamente com a aplicação da perspectiva de gênero na análise dos pedidos de benefícios. Portanto, somente com uma abordagem mais inclusiva, empática e sensível à questão de gênero por parte do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Poder Judiciário, será possível assegurar a proteção social que lhes é de direito.

3.1 INTRODUÇÃO AO PROTOCOLO DE GÊNERO E SUAS APLICAÇÕES NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº. 492/2023 e Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça, com objetivo de promover a igualdade de gênero no judiciário, em todos os âmbitos. A idealização do protocolo foi motivada pelo desfalque que havia entre a teoria constitucional e da aplicação inadequada na prática pelo judiciário, no que diz respeito as mulheres.

Com isso, foi criado a Resolução nº. 492/2023 e a Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como resultado de um movimento global por justiça baseado na perspectiva de gênero, impulsionada por décadas das lutas de movimentos sociais e feministas, que nunca se calaram perante a desigualdade de gênero nos processos judiciais.

A Resolução nº. 492/2023 e a Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) se estendem a todas as áreas do Direito, e é particularmente destacada no direito previdenciário, pois esse ramo do direito lida diretamente com questões sociais por meio de seus benefícios previdenciários, trabalho informal, e condições especiais da aposentadoria rural.

O Protocolo de Gênero orienta os magistrados e tribunais no que tange a aplicação e postura crítica ao analisarem as provas apresentadas pelas trabalhadoras rurais, principalmente quando há dificuldade comprobatória, como na maioria dos casos. Ao conduzir essa análise detidamente sob a ótica da perspectiva de gênero, é necessário realizar uma avaliação mais cuidadosa das realidades enfrentadas pelas mulheres da Região do Norte

do Estado do Espírito Santo, visto que essas mulheres são afetadas por barreiras históricas e sociais, que consequentemente dificultam o acesso ao mercado de trabalho, a documentação em seu nome, e consequentemente, a concessão dos benefícios previdenciários sob a qualidade de seguradas especiais.

A abordagem da Resolução nº. 492/2023 e da Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tem impacto na forma como as provas são analisadas e valoradas nos processos previdenciários, onde os magistrados e tribunais podem levar em consideração as provas indiretas e testemunhos com maior peso, evitando que padrões rígidos estabelecidos no Código de Processo Civil excluam as trabalhadoras rurais do que lhes é de direito.

3.2 DECISÕES JUDICIAIS PREVIDENCIÁRIAS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO: A APLICAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº. 492/2023 E DA RESOLUÇÃO Nº. 128/2022 DO CNJ NOS PROCESSOS

A desigualdade de gênero é um deságio no Brasil, e reflete nas decisões judiciais. Diante disso, a Resolução n. 492/2023 e Resolução 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelecem a necessidade de julgamentos sob a perspectiva de gênero, com orientação aos magistrados e tribunais para considerarem as barreiras sociais e históricas enfrentadas pelas mulheres, notadamente quando se trata de concessão de benefícios previdenciários.

Em um dos casos analisados para o presente estudo, a autora, residente no Município de Boa Esperança/ES, Região Norte do Estado, pleiteou o salário-maternidade, em virtude da qualidade de segurada especial por atividade rural. Na sentença prolatada pelo Juízo, ocorreu o indeferimento da concessão do referido benefício previdenciário, onde o juiz alegou que a autora não tinha juntado aos autos provas robustas que demonstrariam a atividade rural por ela exercida, em regime de economia familiar, ou seja, não haveria provas de que ela efetivamente teria desempenhado atividades rurais pelo período de carência necessário para o reconhecimento do direito ao benefício almejado.

Diante disso, a autora interpôs apelação direcionada ao Tribunal Regional Federal da 2ª Região, requerendo que a decisão fosse reformada, baseada no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme Resolução nº. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), visto que havia incluído documentos comprobatórios de atividade rural em

nome de seu cônjuge.

Em sede de sustentação oral, o voto da relatora do caso seguia o caminho da improcedência, e teve a reversão após a defesa da autora arguir que documentos em nome de cônjuges ou familiares podem ser aceitos em casos previdenciários, principalmente quando se trata de mulheres que repetidamente não possuem documentos em seu próprio nome. Com isso, a corte reconheceu que a prova da atividade rural por meio dos documentos apresentados inicialmente era válida e suficiente para garantir o benefício, levando em consideração a aplicação do protocolo estabelecido na Resolução nº. 128/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

3.3 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIAS COM APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Baseado nas diretrizes supramencionadas, as decisões judiciais têm criado uma jurisprudência uniforme, ampliando o conhecimento da qualidade de segurada especial para as trabalhadoras rurais.

Diante disso, a aplicação das recomendações do CNJ vem facilitando a harmonização das decisões, com um olhar que respeita as particularidades, abordando uma humanização a questão do gênero, e por consequência pacificando a jurisprudência e abrindo caminhos para reconhecer as adversidades enfrentadas pelas trabalhadoras rurais em seus benefícios previdenciários.

Portanto, a aplicação das diretrizes estabelecidas pela Recomendação nº. 128/2022 e pela Resolução nº. 492/2023 do CNJ orienta o Poder Judiciário a analisar sob a ótica e especificidades de gênero as questões previdenciárias envolvendo as trabalhadoras rurais.

Por fim, em que pese as aplicações não serem obrigatórias, a jurisprudência vem se pacificando em torno dessas diretrizes, reforçando a coerência das decisões judiciais e o compromisso do Poder Judiciário para a busca pela justiça inclusiva e igualitária, gerando um sistema previdenciário mais acessível para as trabalhadoras rurais que enfrentam desafios na comprovação de suas condições laborativas.

CONCLUSÃO

A desvalorização do trabalho rural feminino no Região do Norte do Estado do Espírito Santo é o resultado da persistência de um problema estrutural, com reflexos na concessão de benefícios previdenciários, conforme revelado pela pesquisa.

Apesar dos avanços legislativos e sociais conquistados com o decorrer das décadas, a realidade prática ainda apresenta obstáculos para as trabalhadoras rurais, em razão da falta de reconhecimento formal das atividades laborativas exercidas por elas, e pela dificuldade de reunir documentação comprobatória, resultando, assim, em um ciclo de exclusão.

O estudo demonstrou que apesar da legislação buscar garantir a igualdade no que tange aos direitos, a aplicação burocrática e a falta de uma análise sob a perspectiva de gênero por parte do INSS e do Judiciário, dificultam o acesso das trabalhadoras rurais aos seus benefícios. Depreende-se com clareza que a realidade da mulher vivida no campo, sem registros em seu nome, não se coaduna com as exigências formais que os órgãos concessores de benefícios previdenciários insistem.

A pesquisa destacou também a importância das iniciativas, como a Resolução nº. 492/2023 e Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a fim de corrigir essa disparidade. Restou comprovado que uma abordagem mais inclusiva e sensível a realidade socioeconômica das trabalhadoras rurais é imprescindível para garantir a efetividade do texto constitucional.

Além disso, viu-se a necessidade de haver uma capacitação permanente dos servidores públicos e dos operadores de Direito, de modo que reconheçam socialmente a importância do trabalho rural feminino, a fim de que, desta maneira, entendam as particularidades da comprovação por meio de documentos alternativos.

Por fim, conclui-se que a luta pela igualdade de gênero ainda é um desafio, principalmente na Região do Norte do Estado do Espírito Santo, no entanto, a implementação da Resolução nº. 492/2023 e da Resolução nº. 128/2022, ambas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o julgamento sob a perspectiva de gênero e a conscientização sobre a importância de valorizar o trabalho rural feminino, são passos fundamentais para garantir a eficácia do texto constitucional, e uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, C. R. **Constituição de 1988 e os direitos das mulheres trabalhadoras rurais.**

Editora Z, 2015.

Almeida, C. R. **Constituição de 1988 e os direitos das mulheres trabalhadoras rurais**. Editora Z, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2024. a

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece diretrizes para a adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, p. 5-6, 17 mar. 2023. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>>. Acesso em: 6 nov. 2024.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero". Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, p. 3-4, 15 fev. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>>. Acesso em: 6 nov. 2024. b

BRASIL. **Juízo de Boa Esperança Vara Única. Processo n. 0001376-34.2019.8.08.0009**. Juiz: Charles Henrique Farias Evangelista. Julgado em: 14 de jun. de 2023. c

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Processo n. 5001518-15.2023.4.02.9999**. Relatora: Desembargadora Federal Simone Schreiber. Julgado em 04 de set. de 2024. d

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Recurso Inominado Cível n. 0000670-55.2020.4.03.6325**. Relatora: Juíza Federal Marcelle Ragazoni Carvalho. Julgado em: 23 maio 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trf3.jus.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2024. e

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível n. 0000562-**

72.2018.8.17.2380. Relatora: Desembargadora Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca. Julgado em: 27 fev. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trf5.jus.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2024. f

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. **Apelação Cível n. 0000692-10.2021.8.17.3010.** Relatora: Desembargadora Federal Joana Carolina Lins Pereira. Julgado em: 17 abr. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trf5.jus.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2024. g

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. **Apelação Cível n. 0007125-09.2018.8.06.0143.** Relatora: Desembargadora Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca. Julgado em: 24 abr. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trf5.jus.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2024. h

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. **Apelação Cível n. 0050503-56.2021.8.06.0160.** Relatora: Desembargadora Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca. Julgado em: 27 fev. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.trf5.jus.br/>>. Acesso em: 05 nov. 2024. i

Costa, A. L. **Agricultura familiar e políticas agrárias na ditadura militar.** Editora Y, 2018.

Lima, J. M. **A modernização agrícola e o impacto sobre as mulheres rurais na ditadura militar.** Editora X, 2012.

Martins, Sérgio Pinto. **Direito previdenciário esquematizado.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Oliveira, F. G. **Era Vargas e as políticas trabalhistas: um enfoque no campo.** Editora Y, 2010.

Oliveira, M. R. **A escravidão no Brasil: um enfoque no trabalho feminino.** Editora Y, 2008.

Oliveira, M. R. **A Revolução Verde e seus impactos nas trabalhadoras rurais brasileiras.**

Editora X, 2015.

Pereira, A. L. **O trabalho rural no Brasil: evolução histórica e direitos trabalhistas.** Editora Z, 2012.

Pereira, L. A. **Direitos sociais no campo: a lenta inclusão dos trabalhadores rurais na previdência social.** Editora Z, 2018.

Santos, M. R. **O trabalho feminino na agricultura: invisibilidade e desafios na República Velha.** Editora X, 2015.

Santos, R. S. **Direitos previdenciários das trabalhadoras rurais no Espírito Santo após a Constituição de 1988.** Editora Z, 2017.

Silva, J. A. **História agrária do Brasil: da colonização ao império.** Editora X, 2010.

Silva, José Carlos. **A proteção previdenciária das trabalhadoras rurais: princípios e aplicação.** Brasília: Editora Líder, 2021.

Souza, A. F. **Direitos dos trabalhadores rurais e a exclusão feminina na ditadura militar.** Editora Y, 2014.

Souza, J. F. **Movimentos sociais e a luta por direitos das trabalhadoras rurais na região do norte do Estado do Espírito Santo.** Editora W, 2020.

Souza, Maria Aparecida. **A invisibilidade da mulher rural e seus reflexos na concessão de benefícios previdenciários.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2018.

Sposato, Kátia; Magalhães, Antônio Carlos. **Previdência Rural: Desafios e Perspectivas.** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

A POSTURA MULTIPARCIAL DO MAGISTRADO NA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DAS POSSIBILIDADES E LIMITES DE ATUAÇÃO DO MODELO DE MULTIPARCIALIDADE EM CONSONÂNCIA COM A RESOLUÇÃO Nº 377/2024 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Allan Cavalcante Bezerra da Silva¹

RESUMO: A Resolução 377/2024 do CSJT normatiza a Mediação Pré-Processual (MPP) trabalhista, permitindo-a sem advogados. Isso demanda do magistrado uma postura multiparcial, buscando o equilíbrio entre intervenção e isenção. O texto explora os conceitos de imparcialidade e neutralidade, defendendo a multiparcialidade, orientada pelo princípio da decisão informada, como base para uma mediação justa e eficaz. Essa abordagem visa munir os mediandos com informações cruciais para decisões autônomas, considerando a assimetria de poder nas relações trabalhistas, promovendo assim uma mediação mais equitativa.

PALAVRAS-CHAVE: Multiparcialidade; Mediação pré-processual; Mediador; Decisão informada; Isenção.

INTRODUÇÃO

Desde a publicação da Resolução de nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), amplamente reconhecida como um dos marcos da instauração da política judiciária nacional do tratamento adequado dos conflitos, é crescente a inserção, no ordenamento jurídico e na prática forense, dos métodos de resolução de controvérsias que inserem os sujeitos diretamente interessados na solução da questão, seja no âmbito judicial ou extrajudicial.

É proposital, desde o primeiro parágrafo, a adoção da expressão “métodos de resolução de controvérsias que inserem os sujeitos diretamente interessados na solução da questão” como uma medida de ampliação do alcance da discussão que aqui se pretende

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES); Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6ª), atualmente Chefe do CEJUSC-JT 1ª GRAU CARUARU, Instrutor da Escola Judicial do TRT6ª Região, Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário do Vale do Ipojuca (UNIFAVIP). E-mail: allancavalcantesilva@gmail.com.

realizar, uma vez que a doutrina apresenta diversidade de acepções e recortes dentro deste universo, como a diferenciação entre a noção de conciliação, composição e transação, por exemplo, conforme Delgado (2019), de modo que se faz necessária a advertência de que o presente texto tratará todas as acepções dentro de um mesmo contexto e que evidenciará eventualmente pontuais tratativas de conceitos isolados.

O fenômeno da inserção das partes na solução da questão é observado em todos os ramos do direito, com notório destaque na seara trabalhista cuja vocação conciliatória remarca tempos mais longínquos, basta lembrar das antigas juntas de conciliação e julgamento, atuando na primeira instância da justiça do trabalho, além da criação das comissões de conciliação prévia, inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde o ano de 2000.

A escalada normativa, e porque não cultural, da admissão de tais métodos continua em plena ascensão na área do trabalho, motivada, entre outras razões, pelos anseios de desjudicialização, ampliação do modelo de multiportas de acesso ao judiciário e pela aderência à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), culminando nos dias atuais com a recente edição da Resolução Nº 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que regulamenta a prática da Mediação Pré-Processual (MPP) no âmbito da Justiça do Trabalho.

Conforme será discutido a seguir, o novo procedimento de mediação admite a possibilidade de participação das partes sem a intervenção de advogado, desde que o magistrado conduza as tratativas, evocando dele um posicionamento mais ativo na condução das sessões. Essa dinâmica levanta uma série de questionamentos acerca da adequação de um modelo de mediação com participação e intervenção ativa do terceiro facilitador, em contraponto aos ideais de imparcialidade e neutralidade incontestavelmente aflorados em qualquer discussão que trate de métodos de mediação. Acrescente-se a isso que o terceiro facilitador em questão é o magistrado.

Diante disso, o presente texto visa analisar a aderência do normativo infralegal editado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em relação ao ordenamento jurídico, jurisprudência e doutrina especializada na matéria, problematizando os diversos conceitos acerca da isenção do terceiro facilitador, tais como a imparcialidade, neutralidade e equidistância, identificando a fragilidade de sustentação de uma teoria baseada numa isenção pura, visto se tratar de ideal inalcançável quando diante das idiossincrasias da condição humana.

Em seguida, superado o mito da isenção pura, novas possibilidades surgem para cotejar a adequação da proatividade e interferência do mediador pretendida pelo normativo do CSJT, apresentando-se conceitos trazidos pela doutrina como o de multiparcialidade e pluriparcialidade como respostas ao inicial paradoxo que se pode estabelecer na dialética entre *envolver-se, sem se envolver*.

A partir do referencial teórico encontrado, pode-se admitir que a linha que divide a intervenção positiva em contraposição à ingerência danosa do terceiro facilitador reside no princípio da decisão informada. Assim, com o devido cuidado cirúrgico do caso concreto, pode o mediador, e neste caso o mediador magistrado, participar ativamente da dinâmica da mediação equilibrando o inevitável descompasso entre os sujeitos tendo como compasso o princípio da decisão informada, pois provido do conteúdo informativo mínimo e necessário para reflexão sobre os efeitos de sua decisão, estará o sujeito apto a exercer sua legítima vontade, manifestando a sua autodeterminação.

1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

Cumprido, primeiramente, apresentar o instituto da mediação pré-processual e fazer apontamentos sobre o normativo infralegal que o regulamenta. Conforme o artigo inaugural da Resolução N° 377/2024 do CSJT:

Art. 1º

§1º Entende-se por mediação pré-processual a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista.

Do conceito apresentado pelo legislador infralegal, é possível extrair os seguintes aspectos desse procedimento: a voluntariedade das partes, a participação do Poder Judiciário e a preventividade, objetivando-se, com isso, a pacificação da questão e o impedimento da escalada do conflito para uma lide. Destaque-se que, apesar da participação do Poder Judiciário no procedimento, o exercício da função típica judiciária limita-se à homologação ou não do ajuste alcançado pelas partes na sessão de mediação.

Silva (2024) traça uma linha do tempo normativa, identificando os principais atos infralegais que amadureceram a consolidação da mediação pré-processual, citando o ATO TST.GP N° 168, de Abril de 2016, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e posterior

Resolução nº 174 de 30 de Setembro de 2016, agora pelo CSJT, ambos os normativos tratando da possibilidade de utilização da MPP em sede de conflitos coletivos. Em seguida e com a devida consideração sobre o cenário pandêmico em 2020, foi editada a Recomendação Nº 01 de 25 de Março de 2020 do CSJT com a previsão da possibilidade da mediação pré-processual agora em dissídios individuais, sendo seguida, em 2021, pela ratificação da prática através da Resolução nº 288 de 19 de Março de 2021 do CSJT, sem, contudo, detalhar e regulamentar os aspectos práticos. Finalmente, em 2024, surge a Resolução de nº 377/2024 do CSJT, normativo dedicado a regulamentar e detalhar a atuação do judiciário sobre a matéria.

Portanto, a partir da adoção da mediação pré-processual, podem as partes procurar esta nova porta de acesso à justiça com auxílio da própria estrutura do Poder Judiciário para que, através da mediação, resolvam suas questões antes mesmo da necessidade de ingresso de ação judicial. Da leitura do normativo, fica evidente que, apesar de processada através do judiciário, não há que se falar em exercício da função jurisdicional típica, mas sim uma espécie de administração pública de interesse privado, isso porque, em caso de consenso na mediação, o ajuste das partes será processado como se Homologação de Transação Extrajudicial (HTE) fosse, isto é, como uma conciliação puramente privada, muito similar àquela admitida no ordenamento jurídico a partir da reforma trabalhista, que acrescentou à CLT o Art.855-B e subsequentes, só havendo o exercício da função jurisdicional típica no momento da decisão de homologação ou não do ajuste realizado pelos sujeitos. Ademais, em caso de frustração da tentativa de acordo, o procedimento será arquivado, ficando facultado ao interessado a possibilidade de ingresso de ação trabalhista, sem a prevenção do juízo que recebeu o procedimento pré-processual, conforme Artigo 4º da Resolução 377/2024 do CSJT.

Nesse ponto, é de se registrar a coerência do legislador infralegal ao não prever a possibilidade de conversão da mediação pré-processual em reclamatória trabalhista, pois a mera previsão de tal possibilidade já é suficiente para contaminar o procedimento com o tradicional caminho do contencioso. É que se assim fosse previsto o seria por um dos seguintes caminhos: exigir já a partir do protocolo do pedido de mediação todos os requisitos de uma reclamação trabalhista, na forma do Art. 840 da CLT; ou, em caso de fracasso na mediação, abrir-se prazo para que sejam feitos as adequações necessários para que o procedimento siga o rito de uma reclamação trabalhista, tais como a inclusão dos pedidos e sua liquidação.

Nenhum dos dois caminhos apontados é isento de críticas, pois, no primeiro caso, a saber, pela propositura da mediação dentro dos requisitos de uma reclamatória tradicional,

estar-se-ia desvirtuando a própria lógica de voluntariedade e simplicidade que é inerente à mediação pré-processual (SILVA, 2024), desencorajando os sujeitos pela busca dessa via alternativa, além de poder gerar resistências prejudiciais na mediação, dado que a existência de pedidos certos e de liquidação previamente estabelecida e conhecida pelo outro participante poderá fechar portas antes mesmo do início da audiência, sendo melhor, no cenário da mediação, que as necessidades das partes sejam evidenciadas dentro da sessão, mesmo que para isso seja necessário mais tempo ou designação de mais encontros. Pelo outro caminho proposto, da abertura de prazo para adequação da ação, também há prejuízo, pois o procedimento já nasce com o conhecimento prévio das partes da possibilidade de culminar com o tradicional método belicoso. É preciso que haja o devido afastamento entre a mediação pré-processual e a via contenciosa, que não pode ocorrer, efetivamente, com a previsão da conversão de um no outro: “para que a nova política de tratamento de conflitos floresça é necessário que esta se desenvolva em ambiente isento e livre de vestígios da via litigiosa tradicional” (SILVA, 2024, p. 49).

Há, contudo, entendimento diverso neste aspecto, como Travain (2021), que defende a conversão da mediação pré-processual em uma ação trabalhista tradicional, com a abertura de prazo para adequação do feito. Tal corrente se justifica pela celeridade e eficiência, pois o aproveitamento dos autos evitaria a necessidade de nova propositura de ação e todo o processamento burocrático e sistemático decorrentes, tudo isso com o *relógio da prescrição correndo*, visto que, por não ser reclamação trabalhista, a mediação pré-processual não interrompe, nem ao menos suspende o prazo prescricional.

Uma possível saída diante do problema entre a sistemática atual do processamento da mediação pré-processual, sem qualquer vinculação com uma reclamação trabalhista, e a preocupação com a celeridade e transcurso da prescrição, seria a previsão de suspensão do prazo prescricional a partir do protocolo da MPP. Vozes dissonantes são esperadas a partir desta proposição aqui feita, sob o justo argumento de não se tratar, a mediação, de uma ação judicial, não se podendo falar em suspensão da prescrição ante a ausência de ânimo judicante e da própria falta de previsão legal. Embora razoável este apontamento, é possível enxergar essa possibilidade fazendo uma analogia com dispositivo já existente na CLT. Conforme Art. 625-G da consolidação, a busca dos sujeitos pela Comissão de Conciliação Prévia (CCP) é suficiente para gerar a suspensão da prescrição. Ora, se há previsão legal para tal suspensão do prazo prescricional a partir de instrumento totalmente privado, como a comissão de conciliação prévia, porque não seria mais legítima, ainda, a suspensão a partir do protocolo de

pedido de mediação pré-processual, que insere, inclusive, o judiciário como veículo deste instrumento. Tal ajuste é visto aqui como positivo e, certamente, incentivador da busca deste método. Claro que a previsão de nova hipótese de interrupção ou suspensão de prazo por meio de ato infralegal é, no mínimo, problemática, devendo a alteração se processar pela via legal.

Feita uma breve exposição do processamento da mediação pré-processual, é devida neste momento a análise do dispositivo principal da resolução 377/2024 do CSJT em que se direciona o objeto do presente texto, a saber, o artigo 11º:

Art. 11. Caso o trabalhador e/ou o empregador estejam sem assistência de advogado na mediação pré-processual, a condução das reuniões unilaterais, bilaterais e das audiências deverão ser realizadas, necessariamente, pelo magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT respectivo.

Indubitavelmente um dos artigos mais relevantes da resolução e que abre um grande espectro de discussão, pois ao mesmo tempo trata da facultatividade de assistência de advogado e, em consequência disso, do chamamento de uma postura mais ativa por parte do magistrado.

Pela equivalência da discussão e do já amadurecimento jurisprudencial sobre o tema, é devido mencionar o também artigo 11º da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Ocorre que naquele normativo há previsão similar: “Art. 11. Nos Centros poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados”. A presença da expressão “poderão atuar” gerou inquietação sobre a dispensabilidade dos sujeitos mencionados no referido artigo, o que culminou com o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) promovida pela Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil sob o número 6.324/DF.

Ponderando sobre os princípios do contraditório, ampla defesa, acesso à justiça e garantia de defesa técnica, apontados pelo conselho da classe, o STF, julgando improcedente a ADI, em síntese firmou que:

Ementa: Direito constitucional e processual civil. Ação direta de inconstitucionalidade. Facultatividade da presença de advogados e defensores públicos nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSCs. 1. Ação direta de inconstitucionalidade contra o art. 11 da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. O ato normativo impugnado estabelece que, nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), “poderão

atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados”.

2. Alegação de vício formal de inconstitucionalidade por suposta incompetência do CNJ para regulamentar a matéria. No plano material, alegação de violação ao contraditório, à ampla defesa (CF/1988, art. 5º, LV), ao acesso à justiça (CF/1988, art. 5º, XXXV) e à garantia da defesa técnica (CF/1988, art. 133 e 134).

3. Competência do CNJ. A competência constitucional do Conselho Nacional de Justiça (CF/1988, art. 103-B, § 4º, I) engloba a atuação em políticas públicas dos tribunais para tratamento adequado dos conflitos jurídicos. A conciliação e a mediação são formas efetivas de lidar com litígios e com o acesso a direitos, e sua regulamentação institucional para o Poder Judiciário brasileiro é condizente com o princípio da eficiência (CF/1988, art. 37, caput).

4. Facultatividade da atuação de advogado ou de defensor. Necessidade de proteção ao campo de autonomia privada do indivíduo quanto a direitos disponíveis. O art. 133 da Constituição não exige a intervenção do advogado em toda e qualquer forma de solução de conflitos, especialmente nas de caráter pré-processual. O ordenamento jurídico admite que pessoas capazes relacionem concessões mútuas para resolver suas disputas (CC, art. 840).

5. Ação direta conhecida, pedido julgado improcedente. **Fixação da seguinte tese de julgamento: “É constitucional a disposição do Conselho Nacional de Justiça que prevê a facultatividade da representação por advogado ou defensor público nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs)”.**

(ADI 6324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 22-08-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-09-2023 PUBLIC 04-09-2023) (grifo nosso).

Assim, superada a discussão sobre a facultatividade de representação das partes. Em homenagem à autonomia privada dos sujeitos, acesso à justiça e desburocratização do Poder Judiciário, o STF, naquele caso, legitimou a atuação das partes sem representação de advogado nos centros de conciliação. Caberia, portanto, transportar tal legitimação agora ao âmbito das mediações pré-processuais, conforme Resolução 377/2024 do CSJT. Contudo, é preciso maiores cautelas em relação ao ramo trabalhista, ramo este autônomo, cuja distinção mais marcante é a presença da natural assimetria entre os sujeitos em discussão, de modo que a autonomia privada evocada no voto vencedor da ADI sobre a norma generalista do CNJ, deve ser contextualizada dentro da lógica do trabalho.

Em síntese, dentre os motivos que levantam a preocupação sobre dispensabilidade da representação jurídica das partes, impende mencionar a preocupação com a observância do princípio da decisão informada, que, conforme Azevedo (2016, p.251), “estabelece como

condição de legitimidade para a autocomposição a plena consciência das partes quanto aos seus direitos e a realidade fática na qual se encontram”. Essa plena consciência das partes sobre seus direitos e os efeitos de suas decisões restaria prejudicada sem o assessoramento jurídico adequado, mormente na área trabalhista em que é presumida a vulnerabilidade do trabalhador.

Entretanto, registre-se que a atividade de bem informar as partes para que, de fato, tomem uma decisão informada não é atividade privativa do advogado. Cappelletti e Garth (1988), grandes autores na temática de acesso à justiça, tratam, em sua magna obra, de meios de compensação dessa ausência de advogado: “Sem alguns fatores de compensação, tais como um juiz muito ativo ou outras formas de assistência jurídica, os autores indigentes poderiam agora intentar uma demanda, mas lhes faltaria uma espécie de auxílio” (p. 29). Nessa esteira, o CSJT, ao tornar facultativa a atuação de advogados, não lançou os sujeitos no mar da vulnerabilidade de conhecimento, uma vez que no mesmo dispositivo tratou de chamar a responsabilidade ao magistrado, assim como Cappelletti e Garth (1988) já previam quando mencionaram os fatores de compensação. Nesse sentido, também argumenta Takahashi (2015): “se as partes não estão representadas juridicamente, a tarefa do conciliador se torna mais complexa, exigindo-lhe uma atuação mais ativa”. (p. 134). Desta forma, com o auxílio do magistrado mediador, estariam os sujeitos aptos ao exercício da autonomia privada por meio da expressão de vontade dentro de um contexto de legítima decisão informada.

A partir da proposição apontada pelo CSJT, uma série de questionamentos de base fundante da própria natureza da mediação podem ser levantados, todos apontando para uma inicial preocupação com a isenção do mediador em cenários que deva atuar de maneira ativa para melhor informar os mediandos. Conceitos como imparcialidade, neutralidade e equidistância são apresentados por diversos pesquisadores e tocam sensivelmente no procedimento de mediação pré-processual previsto pela normativo do Conselho trabalhista, evocando a necessidade de refletir sobre a adequação do chamamento do mediador à proatividade diante do dever de distanciamento e imparcialidade tradicionalmente a este imposto.

2 DA ISENÇÃO DO MEDIADOR

O tema da isenção do mediador é basilar em qualquer manual que trate de mediação, tamanha a importância da discussão sobre este terceiro facilitador, a sua postura em

relação aos mediandos e, principalmente, como sua presença pode interferir positivamente ou negativamente no resultado esperado. Em razão disso, é preciso tratar do necessário distanciamento entre o mediador e as partes, pois a ausência de predileção por uma das partes ou de interesse pelo resultado da mediação é condição mínima para que o terceiro atue de forma livre e que o procedimento atenda o melhor interesse das partes. Sem isso, não há o equilíbrio que se espera de um procedimento cujas partes é que devem decidir.

O Manual de Mediação Judicial do CNJ, publicado em 2016, apresenta mais de cem menções aos termos imparcialidade, neutralidade e seus derivados, identificando a importância que é dada ao tema. Ao conceituar o princípio da neutralidade e imparcialidade de intervenção espera-se que o mediador:

“proceda com neutralidade – isto é, isento de vinculações étnicas ou sociais com qualquer das partes – bem como se abstendo de tomar partido no curso da autocomposição. Cabe registrar que essa imparcialidade de intervenção deve ser percebida pelas próprias partes” (AZEVEDO, 2016, p. 251).

Por seu turno, a resolução de nº 125/2010 do CNJ, no Artigo 1º do anexo do código de ética dos conciliadores e mediadores judiciais conceitua o princípio da imparcialidade como o:

“dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente”.

Partindo agora para a doutrina, é frutífera a contribuição dos pesquisadores estrangeiros em relação ao tema, sendo digno de esclarecimento que, em alguns casos, tais autores parecem não diferenciar substancialmente a neutralidade (*neutrality*) da imparcialidade (*impartiality*), conforme será demonstrado.

Jacobs (2002) sustenta que a diversidade de termos, no final das contas, não passa de um rol de sinônimos: Imparcial, apertidário, equidistante, desviesado, justo, equilibrado, impessoal, sem preconceitos, equitativo, objetivo são todos termos utilizados como sinônimos ou alternativas para a ideia de neutro”² (p. 1.406, tradução nossa).

Há autores como Moore (1998) que fazem a distinção entre imparcialidade e neutralidade, afirmando que a primeira estaria mais ligada à ausência de interesse na questão,

2 No original: “Impartial, nonpartisan, equidistant, unbiased, fair, balanced, even-handed, unprejudiced, equitable, objective are all terms that have been offered as synonyms for, relatives of, or alternatives to neutral.”

já a neutralidade guardaria relação com comportamento entre o mediador e as partes. Cohen (1999), por sua vez, parece entender a neutralidade como um gênero: “neutralidade é uma espécie de termo genérico que abarca uma série de conceitos”³ (p. 341, tradução nossa). Odom (1986 apud COHEN, 1999) trata da equidistância como “a habilidade do mediador de auxiliar os disputantes em expressar a sua ‘versão da história’”⁴ (p. 343, tradução nossa).

Há, ainda, subclassificações dentro de conceitos isolados, como o de neutralidade. Ao se debruçar sobre a complexidade que pode ser identificada através da ideia de neutralidade, a pesquisadora Alison Taylor (1997) criou uma classificação, diferenciando dois tipos de neutralidade, a neutralidade estrita (*strict neutrality*) e a neutralidade expandida (*expanded neutrality*), no primeiro caso, mais rigoroso e afim da concepção mais tradicional, tem-se uma postura menos interventiva, sem a busca de balanceamento de poder e focada na solução do problema. Já na neutralidade expandida, seria admitida maior intervenção do terceiro facilitador na busca de equilibrar a relação de poder entre os sujeitos com vistas a um resultado transformativo, para além da mera solução pontual do problema.

O substrato de toda essa pangeia conceitual e semântica ora apresentada, de merecida análise, por se tratar de um estudo de natureza científica, leva à inicial síntese de que, sendo sinônimos ou não, os institutos da imparcialidade, neutralidade e demais conceitos, conforme tratado pelos diversos autores, culminam no mesmo oceano de sentido, a saber, um necessário afastamento ou isenção do terceiro facilitador em relação às partes e ao resultado que possa resultar das tratativas.

Diante disso, decide-se utilizar aqui a expressão “isenção” para referir-se de maneira genérica a todos os conceitos ligados aos ideais de distanciamento esperados pelo mediador, tais como imparcialidade, neutralidade, equidistância, equanimidade, entre outros, dado que não há consenso na doutrina, e nos normativos, sobre os conceitos e suas particularidades e que, de modo geral, as ideias incutidas em cada uma das denominações encontradas pode ser adaptada adequadamente no estudo em questão.

Feita a contextualização e as necessárias ressalvas sobre os institutos que circundam a isenção do mediador, cumpre analisar com mais vagar este fenômeno que se insere na problemática central do estudo, a saber, o possível comprometimento da isenção do magistrado nas mediações pré-processuais quando diante da ausência de advogados.

3 No original: “Neutrality is a sort of umbrella term that embraces a number of concepts.”

4 No original: “the ability of the mediator to assist the disputants in expressing their “side” of the case.”

Para que uma mediação se proceda com a observância dos princípios mínimos norteadores, como o da decisão informada, é necessário que as partes tenham ciência de seus direitos e das consequências de suas decisões, tarefa essa que é normalmente conferida aos advogados, profissionais de saber jurídico eleitos pelos próprios sujeitos envolvidos. Há, portanto, uma relação prévia de confiança entre o mediando e o sujeito que o representa e assessora. No caso das mediações sem a participação de advogado, a tarefa de fornecer a informação que baseará a decisão dos mediandos fica a cargo do mediador, mais precisamente, do magistrado, no contexto das mediações pré-processuais trabalhistas.

A partir disso, dois problemas iniciais sustentam uma corrente conservadora e dissonante da previsão da Resolução nº 377/2024 do CSJT. Primeiramente, uma questão de nível fundamental pesaria sobre a participação ativa do magistrado na mediação, pois a interferência do mediador sobre as partes deve ser mínima sob pena de prejuízo à imparcialidade (BELLMAN, 1982; STULBERG, 1981b apud MOORE, 1998), não sendo possível imaginar uma atuação ativa sem que, para isso, não se rompa o suposto patamar de interferência mínima apontado. Em outras palavras, é incompatível conceber que o magistrado possa empoderar os sujeitos na tomada de uma decisão informada sem que, nesse feito, ele consiga permanecer na opacidade do ideal de uma isenção e imparcialidade pura, já que ele precisará em alguns momentos se aproximar de uma parte e se distanciar de outra. Em segundo lugar, diferentemente do advogado, que é sujeito eleito espontaneamente pela parte e guarda com ela relação pré-existente de confiança, o magistrado não é eleito pelas partes, mas sim sorteado através da distribuição do pedido de mediação, sendo, portanto, a fonte de informação e orientação inicialmente desconhecida pelas partes, embora sob o magistrado pese alta presunção de confiabilidade, por se tratar de sujeito em exercício de relevante função de Estado.

O resultado de uma mediação cujo alcance foi obtido pelo deslocamento da inércia de isenção do mediador para, de forma dinâmica, realizar movimentos de aproximação e distanciamento ora com uma parte ora com outra, poderia ter o condão de contaminar a pureza da manifestação de vontade da parte e prejudicar o ajuste como um todo, já que os mediandos só chegaram ao patamar necessário da decisão através da experiência e interferência do mediador. O desafio se torna ainda mais complexo quando se leva em conta que a observância de um princípio de total isenção e imparcialidade depende, também, da percepção dos mediandos, provocando a inevitável necessidade de relativização da radicalidade sobre o conceito de isenção.

Para isso, é preciso superar o ideal de uma isenção pura, tal como possa se inferir pela interpretação literal dos normativos e dos conceitos construídos sobre o tema. É inerente à condição humana do mediador que o seu conjunto de valores, somatório de experiências de vida, enfim, tudo aquilo que o individualiza, irá de certa forma emergir nas suas manifestações, o que inclui a atividade de mediação, não sendo compatível o apego a tais ideais de uma pura isenção, por serem intangíveis no mundo real (SILVA, 2024; ROSENBLATT, 2014; JACOBS, 2002). É o que alguns autores chamam de *mito da neutralidade* (DE SENA ORSINI; DA SILVA, 2016), *processo de mistificação* (SHAILOR, 1994 apud JACOBS, 2002) ou, ainda, *mito no folclore da mediação* (KOLB; KRESSEL, 1994 apud JACOBS, 2002).

Ademais, tenha-se em mente o campo que está sendo tratado, visto que nas relações de trabalho presume-se a assimetria entre os sujeitos, o ordenamento que rege esse ramo está repleto de normas de ordem pública, tudo isso culmina para um razoável entendimento de que a introdução ativa do mediador não deve ser vista, de forma alguma, como prejudicial aos ideais de imparcialidade e neutralidade abstratamente esperados, dado que, no mais das vezes, as opções geradas pelas partes podem conflitar com normas de interesse público ou serem demasiadamente desproporcionais para um dos lados, conforme orienta o Manual de Mediação Judicial do CNJ: “O mediador, apesar de imparcial, deve ser defensor do processo” (AZEVEDO, 2016, p. 220). Não há como admitir um modelo de resolução de conflitos trabalhistas que atenda aos valores fundantes do direito do trabalho a partir de um paradigma de mediação passivo e frio, sob pena da subversão destes mesmos valores, ou como disse Torremorell (2008 apud VIEIRA; VIEIRA, 2016, p. 66): “a única forma de ser neutro é estar morto”. Com isso não se banaliza o princípio de imparcialidade e neutralidade, apenas se constata o desafio do mediador de aparentar estar isento ao mesmo tempo em que administra e participa ativamente da mediação, equilibrando as possíveis distorções existentes entre as partes (JACOBS, 2002; GAMA; JARRA, 2019).

A partir da superação do mito da isenção pura, possibilidades mais realistas surgem no horizonte e conceitos novos acabam se adequando mais convenientemente à problemática de *envolver-se, sem se envolver*, tais como a neutralidade expandida (TAYLOR, 1997), imparcialidade ativa (ALMEIDA, 2014 apud ROSENBLATT et al., 2014), pluriparcialidade (DE SENA ORSINI; DA SILVA, 2016), multiparcialidade (MOORE, 1988; GAMA; JARRA, 2019; GIESSMAN; WILS, 2011), entre outros que têm em comum a admissão da necessidade do emprego de um dinamismo na prática do mediador, atuando nos

desníveis das relações de poder evidentes nas sessões. O balanceamento de poder não é apenas importante mas necessário em muitos casos para que se atinja uma justiça mínima entre as partes, introduzindo informação e empoderamento na busca de tornar mais igualitárias as posições dos sujeitos na audiência (TAYLOR, 1997).

Manifestação correlata dessa noção de balanceamento de poder é identificada no Manual de Mediação para a Defensoria Pública quando trata do termo *imparcialidade ativa* citando Tania Almeida (2014):

utiliza-se o termo imparcialidade ativa, que se refere a uma imparcialidade construída de maneira dinâmica, por meio de movimentos de aproximação empática/distanciamento nas intervenções do mediador com os mediandos. Por meio do balanceamento, o mediador equilibra suas intervenções: confere igual tempo de fala aos mediandos, exerce a escuta ativa, legitima e valida os mediandos de maneira equilibrada. A busca pela equidistância através do balanceamento não só dá conta do aspecto externo da imparcialidade – trazendo a percepção da imparcialidade para os mediandos–, como também contribui para a construção da imparcialidade interna do mediador. (ROSENBLATT et al., 2014, p. 68).

Isto posto, diante de relações assimétricas, tais como as de trabalho, a assunção de um comportamento ativo do mediador, e neste caso do magistrado, não é só importante, como fundamental para a consecução dos objetivos da política nacional de tratamento adequado dos conflitos. Nesse contexto, o modelo de postura multipartial apresenta-se como razoável caminho, desde que tomadas as devidas cautelas, conforme será tratado na seção seguinte.

3 DA MULTIPARCIALIDADE E DO PRINCÍPIO DA DECISÃO INFORMADA COMO REFERÊNCIA DA ATUAÇÃO

A noção de multipartialidade surge dentro de um contexto de discussão sobre a falha de aplicabilidade de um conceito puro de isenção do terceiro facilitador. Em um primeiro estágio, a doutrina tratou de problematizar os conceitos de neutralidade, imparcialidade, entre outros, diante da ineficácia observada no mundo prático, culminando com o reconhecimento de que a isenção pura é um mito. Em um segundo momento, tornou-se necessário apresentar paradigmas que dialogassem com a necessidade de participação dinâmica e ativa do mediador nas sessões, embora mantendo-se razoável preservação de sua isenção.

Dentre os modelos apresentados, destaca-se o da multiparcialidade, pela riqueza e credibilidade das fontes, consistindo em uma postura de atuação em que o mediador se coloca numa posição ativa entre os participantes, realizando uma dinâmica de movimentação entre a aproximação e distanciamento com vistas a estabelecer pontos de equilíbrio para que o diálogo se estabeleça em um solo firme e nivelado, em que os interesses e anseios de todos sejam igualmente valorizados e considerados para, ao final, e depois do devido balanceamento de poderes, ser possível buscar soluções que atendam satisfatoriamente a demanda que motivou os mediandos a buscar a ajuda deste terceiro facilitador.

Não se trata, de uma atitude de simples equiparação ou nivelamento do sujeito tido como vulnerável na relação, a atenção deve ser dada a todos na medida da necessidade de empoderamento de cada um, o que demanda uma atitude empática do facilitador. O mediador multiparcial, em contraposição à visão clássica de não tomar partido por ninguém, acaba por tomar partido por todos (TORREMORELL, 2008 apud VIEIRA; VIEIRA, 2016), sendo crucial para a sua atuação que essa disponibilidade multilateral seja percebida pelos mediandos: “A multiparcialidade é uma condição prévia para interagir com todas as partes, sem ser visto por uma ou mais deles como partidários, unilaterais ou pouco comprometidos”⁵ (GIESSMANN; WILS, 2011, p. 202, tradução nossa)

Um conceito de similar significado prático é o de *pluriparcialidade*, conforme De Sena Orsini e Da Silva:

Na pluriparcialidade, há o rompimento com a ideia de isenção, afastando a ficção criada em torno de um agir desobrigado do mediador: mais do que evitar desequilíbrios pela atuação equidistante, o mediador deve proporcionar aos mediados condições para que estes participem de forma consciente no processo mediativo, tendo noção dos direitos ali envolvidos e das consequências de suas decisões. (2016, p. 26-27).

Seja qual for a denominação a ser adotada, fica evidente, em todos os casos, o chamamento à saída da passividade do mediador, deixando de ser mero espectador e introdutor de regras mínimas da sessão, para se tornar um ponto de equilíbrio, um agente de transformação da relação previamente abalada, criando pontes de diálogo através das atentas intervenções multiparciais que faz durante o procedimento.

⁵ No original: “Multi-partiality is a precondition for engaging with all the parties, without being seen by one or more of them as partisan, one-sided or under-committed”

O chamamento deste comportamento proativo já ultrapassou, inclusive, as fronteiras doutrinárias, figurando também no âmbito jurisprudencial. É o que se depreende quando se interpreta a fala do Ministro Roberto Barroso no voto da ADI 6.324/DF, quando o Relator fundamentava a validade da norma que permite a mediação sem advogados: “Por fim, destaco que o ato impugnado impôs a conciliadores, mediadores e demais servidores o dever de esclarecimento aos envolvidos, para que possam tomar uma decisão informada” (ADI 6324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 22-08-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-09-2023 PUBLIC 04-09-2023). Dois aspectos são de devido destaque no trecho citado: a imposição de uma expectativa de proatividade dos auxiliares da justiça no sentido de prestar esclarecimento aos mediados e o princípio da decisão informada como garantia de que a decisão tomada pelos sujeitos desassistidos por advogados é legítima.

Cumprir admitir, contudo, as dificuldades que podem surgir no campo da prática, dado que a admissão de uma postura neutra e distante é menos desafiadora, basta a utilização de técnicas de interferência mínima, deixando os participantes dirigirem o curso das tratativas. O desafio da multiparcialidade é ser visto de forma isenta pelos participantes ao mesmo tempo em que se movimenta ativamente na administração da sessão (JACOBS, 2002).

Talvez seja esse o maior desafio, pois existe o risco de que, ao nivelar e balancear as relações de poder, um dos lados tencione que o mediador esteja tomando partido do outro lado (GIESSMANN; WILS 2011), deslocando-se perigosamente para um papel próximo ao de um defensor (MOORE, 1998), principalmente no contexto das relações de trabalho em que se pressupõe uma maior fragilidade do trabalhador, podendo ser má interpretada a maior incidência de intervenções para capacitar o sujeito mais vulnerável na sessão. Todavia, há uma diferença entre o ato de capacitar o sujeito para agir autonomamente e o ato de auxiliá-lo tal como um defensor. Reside aí a chave estratégica que fará com que o terceiro atue de forma multiparcial sem invadir os limites de sua competência, porém “Não há resposta fácil para este problema estratégico e ético, mas isso tem um impacto importante sobre os tipos de movimentos que um mediador inicia”. (MOORE, 1998, p. 70).

Em razão disso, necessária cautela deve ser tomada para que a solução do modelo multiparcial, que resolve o problema do nivelamento das partes, não gere outros problemas como o risco da aproximação em demasia com uma das partes e consequentemente desconfiança pela outra, ou pior, que haja verdadeira substituição de vontades pela excessiva interferência do terceiro facilitador. A outra extremidade também não é desejável, isto é, o

distanciamento exagerado e indiferença do mediador, dando total controle às partes e correndo o risco de aumentar, ainda mais, o desequilíbrio preexistente (TAKAHASHI, 2015), o que, inicialmente, parece colocar o mediador entre a cruz e a espada. Contudo, entre o excesso e a falta, a virtude está no meio, como ensinou Aristóteles (1991).

Dada a complexidade das interações humanas, não é recomendável apresentar fórmulas exatas, o que não impede que sejam mostrados caminhos para que esse meio-termo seja alcançado e que o terceiro consiga contribuir ativamente na construção da solução sem desconstituir a autodeterminação das partes. Um desses caminhos, como bem observou Takahashi (2015), reside no princípio da decisão informada, seria ele o limite da atuação ativa e multiparcial, pois uma vez garantido aos mediados o acesso à toda a informação essencial sobre as opções e consequências das possíveis decisões, o que implica necessariamente o deslocamento da inércia do mediador, estariam os sujeitos aptos a tomarem sua decisão livre: “a aproximação se justifica na medida em que for necessária para a garantia da decisão informada” (TAKAHASHI, 2015, p. 108).

Conforme código de ética dos conciliadores e mediadores judiciais, presente na Resolução nº 125/2010 do CNJ, o princípio da decisão informada impõe o “dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido”. Ademais, para além de um princípio legal, a decisão informada tem conotação ética e moral, representando a máxima de respeito à autodeterminação e dignidade da pessoa humana (NOLAN-HALEY, 1998). Trata-se aqui da séria decisão informada, que pressupõe o real conhecimento dos direitos e dos efeitos das decisões e não uma meramente formal decisão informada, materializada em simples assinaturas de formulários em que se queira acreditar estar sendo dado o livre consentimento. O princípio da decisão informada:

[...] não é apenas sobre o fluxo de informação e assinaturas. As partes, particularmente aquelas não representadas por advogados, precisam entender o significado de participar voluntariamente de uma mediação, como funciona o processo de consentimento e o que significa chegar a um acordo⁶. (NOLAN-HALEY, 1998, p. 779).

A mesma autora propõe, ainda, um modelo de abordagem em relação ao modo de como essa informação deve ser prestada, denominado de *sliding-scale model of disclosures*⁷,

6 No original: The principle of informed consent in mediation is not just about information flow and signatures. Parties, particularly those who are unrepresented by lawyers, need to understand what it means to participate voluntarily in mediation, how the consent process operates, and what it means to reach an agreement.

7 Tradução livre: modelo de divulgação em escala móvel.

consistindo na mobilidade em relação ao fluxo de informação prestada a depender de fatores como: contexto da mediação, nível de voluntariedade das partes e a existência ou não de representação de advogados, justificando-se maior participação do terceiro na divulgação das informações a depender do nível de desconhecimento dos mediandos (NOLAN-HALEY, 1998), o que se encaixa com a aplicação da postura multiparcial na mediação pré-processual, por inexistir limites *a priori*. Explico. O contexto do caso concreto, o nível de esclarecimento de cada sujeito, entre outros fatores, é que definirão os limites da atuação do mediador multiparcial, sempre com alvo na garantia de que as decisões tomadas tenham embasamento em suficiente informação.

Acrescente-se que os acordos feitos com a observância do princípio da decisão informada apresentam maior estabilidade e durabilidade (NOLAN-HALEY, 1998). É que uma decisão tomada com ignorância e precipitação, possivelmente, gerará insatisfação a médio e longo prazo, o que, por si só, é problemático, pelo prejuízo na esfera individual do sujeito que se descobre prejudicado, podendo escalar para o surgimento de um novo conflito, talvez, mais dramático pelo acréscimo da carga de frustração da mediação agora percebida como prejudicial e da desconfiança de se utilizar do mesmo método para solucionar o problema mal resolvido.

Dito isso, defende-se a aderência do modelo de multiparcialidade no contexto da mediação pré-processual quando há sujeito desassistido por advogado, por ser uma solução a nível de acesso à justiça e de garantia de um acesso decente, através da tomada de decisão informada e empoderada, que só poderá ser obtida através de um maior envolvimento entre o mediador e as partes, tendo o princípio da decisão informada a função de referenciar os limites da atuação do terceiro facilitador no auxílio dos mediandos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percorrida toda a discussão, que se iniciou com uma breve apresentação do instituto da Mediação Pré-Processual e da sua implementação no ordenamento jurídico, chegando ao ponto sensível da dispensabilidade do advogado na mediação com o conseqüente chamamento de um comportamento mais ativo por parte do magistrado mediador no auxílio das partes desassistidas. Verificou-se que a assunção dessa postura pode levantar uma série de preocupações sobre os ideais de imparcialidade e isenção que poderiam ser comprometidos a partir da saída da tradicional inércia do mediador magistrado.

Foi discutida a necessidade de relativização e adaptação dos princípios de imparcialidade, neutralidade e equidistância para a realidade prática, evidenciando-se o mito de uma isenção pura por parte do mediador e abrindo caminho para a adoção de modelos mais flexíveis, tendo sido defendida a aderência do modelo de multiparcialidade apresentado pela doutrina como um caminho que compatibiliza a atuação do mediador no auxílio das partes sem assistência de advogados no âmbito das mediações pré-processuais.

A partir da adoção do modelo de postura multiparcial na mediação é possível minimizar a vulnerabilidade de informação gerada pela falta de assistência técnica dos mediandos. Utilizando-se o princípio da decisão informada como baliza da atuação interessada e ativa do mediador, possibilita-se que a formação da decisão seja embasada em conteúdo suficiente que promova a reflexão no sujeito acerca das opções e direitos em jogo, tudo isso garantindo que a manifestação da sua vontade seja livre e informada e, por esse motivo, mais estável e segura.

Assim, apresentando-se como resposta ao impasse da dialética de *envolver-se, sem se envolver*, a ética do modelo de multiparcialidade reside no afastamento das polarizações, buscando o justo meio-termo nessa atuação multilateral, tendo o princípio da decisão informada como um compasso para definir a fronteira entre as intervenções desejáveis e as ingerências prejudiciais. Não se trata, pois, de tarefa fácil, elucidando a nobreza e complexidade do ofício do mediador cujo reconhecimento nunca é demais, dada a sua contribuição para a transformação da sociedade, sendo um agente para a busca de uma sociedade livre, justa e solidária, tal como anseia a vigente constituição federal.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Ross In: Os Pensadores v. 2. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Manual de Mediação Judicial**. Brasília: Ministério da Justiça e Conselho Nacional de Justiça. 6. ed. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 10 jan 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº. 125, de 25 de Novembro de 2010**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 174, de 30 de setembro de 2016**. Brasília: CSJT, 2016. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 288, de 19 de Março de 2021**. Brasília: CSJT, 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184270>>.. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Resolução nº. 377, de 22 de Março de 2024**. Brasília: CSJT, 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. **Recomendação nº. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº6324/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Roberto Barroso. Data do Julgamento: 22 ago. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5859757>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato nº. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016**. Dispõe sobre os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>>. Acesso em 10 jan. 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

COHEN, Orna; DATTNER, Naomi; LUXENBURG, Ahron. The limits of the mediator's neutrality. **Mediation Quarterly**, v. 16, n. 4, p. 341-348, 1999.

DE SENA ORSINI, Adriana Goulart; DA SILVA, Nathane Fernandes. A pluriparcialidade como novo elemento da mediação: repensando a atuação do mediador a partir das noções de neutralidade, imparcialidade e equidistância. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 14, n. 19, p. 13-32, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GAMA, Eliane Florencio; JARRA, Thamires Fiorentino. O capelão como mediador: revisão integrativa. **Horizonte**: revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religião, v. 17, n. 53, p. 1294, 2019.

GIESSMANN, Hans J.; WILS, Oliver. Seeking compromise? Mediation through the eyes of conflict parties. In: AUSTIN, Beatrix; FISCHER, Martina; GIESSMANN, Hans J. (ed.). **Advancing conflict transformation: the Berghof handbook II**. Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 2011. p. 183-206.

JACOBS, Scott. Maintaining neutrality in dispute mediation: Managing disagreement while managing not to disagree. **Journal of pragmatics**, v. 34, n. 10-11, p. 1403-1426, 2002.

MOORE, Christopher W. **O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos**. trad. Magda França Lopes 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

NOLAN-HALEY, Jacqueline M. Informed consent in mediation: a guiding principle for truly educated decisionmaking. **Notre Dame L. Rev.**, v. 74, p. 775, 1998.

ROSENBLATT, Ana. et al. **Curso de Mediação para Defensoria Pública**. 1. ed. Brasília: Fundação Universidade de Brasília, 2014.

SILVA, Allan Cavalcante Bezerra da. A (in)dispensabilidade do advogado nas mediações pré-processuais: considerações sobre a adequação do artigo 11º da resolução 377/2024 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a pluriparcialidade do magistrado. **Revista Eletrônica Ejud TRT 17ª Região**. Vitória/ES, v. 1, n. 25, p. 45-64, dez. 2024. Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/756190606?Formato=pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

TAKAHASHI, Bruno. **O papel do terceiro facilitador na conciliação de conflitos previdenciários**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-08042016-165122/publico/Dissertacao_Bruno_Takahashi_Versao_Corrigida.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

TAYLOR, Alison. Concepts of neutrality in family mediation: Contexts, ethics, influence, and transformative process. **Mediation Quarterly**, v. 14, n. 3, p. 215-236, 1997.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. **Reclamação Pré-Processual e Homologação de Transação Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Amazon, 2021.

VIEIRA, Ana Maria; VIEIRA, Ricardo. **Pedagogia social, mediação intercultural e (trans)formações**. 2016. Porto: Profedições.

A JUSTIÇA DO TRABALHO DO CABURAI AO CHUI: POR QUÊ? PARA QUÊ? PARA QUEM?

Felipe Bernardes¹

João Renda Leal Fernandes²

RESUMO: O presente artigo analisa a origem, evolução histórica, características, organização e funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil, um ramo autônomo e especializado do Poder Judiciário da União. O estudo abrange desde os primeiros mecanismos de resolução de conflitos trabalhistas no século XIX até a sua configuração atual, destacando a transição de um órgão administrativo para a sua integração ao Poder Judiciário em 1946. A pesquisa aborda a uniformidade do Direito do Trabalho em território nacional e a importância da Justiça do Trabalho como espaço de conciliação, celeridade processual e preservação da dignidade humana, além de combater mitos e ideias desvirtuadas sobre uma suposta litigiosidade anormal e excessiva em matéria trabalhista. São apresentados dados estatísticos que evidenciam o volume de processos, a taxa de conciliação e o tempo médio de tramitação, comparando-os com outros ramos do Judiciário. A relevância de uma Justiça do Trabalho autônoma, independente e unificada é fundamental para assegurar a promoção de cidadania e a efetivação de direitos humanos sociais, sendo um instrumento essencial para a pacificação social e o desenvolvimento socioeconômico do país.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Litigiosidade trabalhista. Ações trabalhistas. Índices de litigância. Poder Judiciário. Resolução de conflitos. Conciliação. Celeridade.

¹ Juiz do Trabalho no TRT -15ª Região. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. E-mail: felipebernardes123@icloud.com.

² Juiz do Trabalho no TRT-1ª Região. Doutor e Mestre em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela UERJ. E-mail: jrfernandes@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO: DO MONTE CABURAI AO ARROIO CHUI

A distância entre o Oiapoque/AP e o Chuí/RS, em linha reta, é estimada em 4.175,72km.

A expressão do “Oiapoque ao Chuí” tornou-se muito conhecida pelo fato de esses dois municípios possuírem longitudes não muito diferentes. Isso significa ser possível traçar uma linha quase que vertical, a cortar o país de norte a sul, para interligar os dois pontos. Esses locais constituem, ainda, os marcos de início e término do belíssimo litoral brasileiro, cuja extensão é estimada em 7.367km (fronteira marítima). O país possui, ainda, 15.735km de fronteiras terrestres, o que perfaz um incrível total de 23.102 km de fronteiras (BRASIL ESCOLA).

No entanto, o ponto terrestre mais ao norte do Brasil não está no Oiapoque/AP. Trata-se, na verdade, do Monte Caburái, nascente do rio Ailã, estado de Roraima. Esse monte fica localizado na região da tríplice fronteira entre Brasil, Venezuela e Guiana.

A distância entre o Arroio Chuí (em Chuí/RS, fronteira com o Uruguai) e o Monte Caburái (em Uiramutã/RR), em linha reta, é estimada em 4.394km. Trata-se da maior distância existente entre dois pontos do território nacional (BRASIL ESCOLA).

Podemos dizer, então, que o litoral brasileiro vai “do Oiapoque ao Chuí”, enquanto nossa extensão terrestre vai do “do Monte Caburái ao Chuí”.

A distância entre os extremos leste e oeste do Brasil também impressiona. A nascente do rio Moa, no município de Mâncio Lima, estado do Acre (na divisa com o Peru) constitui o ponto mais ocidental, extremo oeste do país. Esse local está situado a 4.319km de distância da Ponta do Seixas, em João Pessoa, estado da Paraíba, lugar mais oriental, extremo leste brasileiro.

Tudo isso revela que o Brasil está mais próximo do território de todos os outros países das Américas do que a distância entre seus próprios extremos norte e sul ou leste e oeste.

O país mais ao norte das Américas é o Canadá, cujo território localiza-se a 4.272km, em linha reta, do Monte Caburái, em Roraima (extremo norte do território nacional), enquanto as distâncias aproximadas entre nossos pontos extremos são, como já visto, de 4.394km (norte a sul) e 4.319km (leste a oeste). Para que se tenha uma noção de dimensões, a Ponta do Seixas está a 2.950km do país africano de Serra Leoa.

O território nacional se estende, em sua totalidade, por mais de 8,5 milhões de quilômetros quadrados, o que definitivamente classifica o Brasil como um país de dimensões

continentais, com área próxima à da Oceania. Nosso território é tão extenso que, a título de comparação, é pouco menor do que o da totalidade da Europa (que possui cerca de 10,2 milhões de km²).

Seja no extremo sul, norte, leste ou oeste, o Direito do Trabalho é basicamente uniforme em todo o território nacional, diante da competência legislativa exclusiva estabelecida pelo art. 22, I, da CRFB. Além disso, o principal canal de acesso à Justiça em matéria trabalhista encontra-se concentrado na Justiça do Trabalho, ramo autônomo e especializado do Poder Judiciário da União.

Se demandado perante juízo territorialmente incompetente (art. 651, da CLT), basta a um empregador brasileiro – do Monte Caburaí, em Roraima, ao Arroio Chuí, no Rio Grande do Sul – promover a juntada eletrônica de uma exceção de incompetência territorial (art. 800 da CLT) através do *PJe*, sistema processual eletrônico de armazenamento de dados também uniforme em todos os Tribunais trabalhistas do Brasil.

A Justiça do Trabalho destaca-se, ainda, como o ramo mais célere, informatizado e que mais concilia em todo o Judiciário nacional, além de constituir espaço de exercício de cidadania, preservação da dignidade humana e foro de tutela e efetivação de direitos sociais.

Revela-se, portanto, valioso analisar sua origem, evolução histórica, principais características e particularidades, além de sua organização e funcionamento, a fim de combater falsas informações disseminadas pelo senso comum e compreender toda a importância de sua existência para a sociedade brasileira.

2. UM RAMO ESPECIALIZADO DE JUSTIÇA

A jurisdição constitui expressão da soberania de um Estado e, nessa condição, ela é substancialmente una. Não obstante, em razão da necessidade de maior especialização e familiaridade no trato das questões trabalhistas, diante da importância da conciliação, celeridade e eficiência nesta seara tão singular (que lida diretamente com a satisfação de créditos alimentares, efetivação de direitos sociais e o justo equilíbrio dos conflitos entre capital e trabalho), o Estado brasileiro historicamente optou – assim como vários outros – por possuir cortes e magistrados especializados na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho.

As normas trabalhistas propiciam aparente harmonia entre segmentos sociais com interesses distintos, o que torna possível a própria existência e sobrevivência do modo capitalista de produção. Ao regulamentar as condições e as contrapartidas para a aquisição da força

produtiva alheia, o Direito do Trabalho legitima o próprio sistema de produção capitalista e tenta, de alguma forma, humanizá-lo, o que minimiza os riscos de rupturas institucionais abruptas e violentas. Nesse sentido, não é exagerado dizer que o Direito do Trabalho constitui não apenas um produto da sociedade capitalista moderna, mas também instrumento relevante para a sua preservação.

Na mesma toada, por ter sua atuação voltada à aplicação do direito material do trabalho aos conflitos surgidos no âmago das relações (individuais e coletivas) entre trabalhadores e tomadores de serviços, a Justiça do Trabalho não apenas realiza a composição das demandas específicas que lhe são submetidas, mas também contribui para que haja pacificação social. Ao possibilitar a amenização de conflitos entre classes com interesses divergentes, o Judiciário Trabalhista acaba por colaborar indiretamente com a modernização do país, seu desenvolvimento socioeconômico e a estabilidade de suas instituições, além de abrir caminho para a própria expansão e evolução do capitalismo industrial.

Ante a natureza dos litígios apreciados e as particularidades desse ramo jurídico tão específico, uma prestação jurisdicional trabalhista eficiente deve partir de algumas premissas: (i) a necessidade de efetividade dos seus pronunciamentos, para que suas decisões possam concretamente influir na realidade; (ii) importância do acesso fácil pelos jurisdicionados, sem burocracia que dificulte o livre exercício do direito de ação; (iii) gratuidade dos processos, ao menos para um segmento, porque o litigante trabalhista típico geralmente não dispõe de recursos que o permitam arcar com as despesas processuais sem prejuízo de seu próprio sustento; (iv) especialização como fator de aperfeiçoamento da jurisdição e que permita ao juiz uma visão mais ampla e profunda dos conflitos e interesses em disputa; e (v) o imperativo da celeridade, pois os processos judiciais normalmente são demorados e a natureza dos créditos trabalhistas impõe uma breve solução (NASCIMENTO, 1997, p. 1019).

No Brasil – em decorrência de um federalismo por desagregação (com competências legislativas concentradas na União), uniformidade do Direito do Trabalho e divisão de competências jurisdicionais em razão da matéria – torna-se bastante compreensível a opção histórica pela existência de um sistema federal unificado e especializado na resolução de conflitos trabalhistas.

Ademais, diferentemente do “mito da Jabuticaba” disseminado pelo senso comum,³ a existência de ramo autônomo do Poder Judiciário especializado na resolução de conflitos trabalhistas certamente não é exclusividade do Brasil. A estrutura de nossa Justiça do Trabalho guarda alguma similitude, por exemplo, com a da Justiça do Trabalho alemã, que conta com Tribunais do Trabalho (*Arbeitsgerichts* - *ARBG*) como órgãos de base, Tribunais Regionais do Trabalho (*Landsarbeitsgericht* - *LAG*) em cada *lander* (região) e um Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht* - *BAG*). A Justiça do Trabalho também está presente na Grã-Bretanha, onde a primeira instância conta com os *Employment Tribunals* (no passado, chamados *Industrial Tribunals*) e a segunda instância, com o *Employment Appeal Tribunal* (*EATS*).

A título meramente exemplificativo, citamos alguns outros países onde a Justiça do Trabalho constitui igualmente um ramo especial integrante do Poder Judiciário: Bélgica, Camarões, Costa do Marfim, Egito, Israel, Madagascar, Noruega, Senegal, Suécia e Venezuela. Há países, ademais, em que a Justiça do Trabalho constitui um setor especializado da Justiça Comum, como é o caso da Argentina, Austrália, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Chile, Espanha, Itália, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Uruguai (MARTINS FILHO, 2011, p. 159).

A existência de uma Justiça do Trabalho célere, eficiente e especializada revela-se de extrema importância não apenas para trabalhadores, mas também para empregadores e empresários. Como exemplo, citamos o caso do TRT-17ª Região, no Espírito Santo, tribunal trabalhista que, em razão de um ataque cibernético, permaneceu com atendimento, prazos e sistema processual eletrônico (*PJe*) suspensos por algumas semanas entre fevereiro e março de 2022 (RIBEIRO, 2022). Durante o período de suspensão, por coincidência, foi deflagrada uma greve dos trabalhadores rodoviários na região metropolitana de Vitória, capital do Estado, e os empregadores precisavam ajuizar um dissídio coletivo de trabalho para discutir questões relacionadas ao movimento paredista, além de garantir a manutenção de serviços essenciais de transporte coletivo.⁴ A simples ausência do *PJe* para ajuizamento do dissídio de greve em um

³ A expressão “mito da jabuticaba”, consagrada por Rodrigo Carelli, designa visões falaciosas, porém amplamente difundidas, a respeito de determinadas instituições existentes no Brasil, como se somente aqui elas existissem. Discursos inverídicos procuram desmerecer e tratar com desdém relevantes institutos jurídicos e instituições, sob o argumento de que eles supostamente não encontrariam paralelo em qualquer outro lugar do mundo, pelo que metaforicamente constituiriam uma “jabuticaba”, fruto, aliás, também encontrado em múltiplos outros países (CARELLI, 2018).

⁴ Informações baseadas na palestra proferida pelo ex-Presidente do TRT-17ª Região, Desembargador Marcello Mancilha, por ocasião do *I Encontro hispano-brasileiro Lebrón de Quiñones de Prática Jurídica: Tecnologia e Sistema Judiciário*, realizado em Cáceres, Espanha, entre os dias 1º e 3 de março de 2023.

momento crítico como o narrado deixa bastante claro o quanto a Justiça do Trabalho pode fazer falta a todos, sem exceção, inclusive ao empresariado.

3. ESCORÇO HISTÓRICO SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo do século XIX, a partir da crescente adoção do trabalho produtivo alheio e subordinado, oferecido mediante o pagamento de contraprestações, surgiu também a necessidade de se criarem mecanismos eficientes para a resolução de conflitos trabalhistas, tanto os individuais quanto os coletivos. No Brasil, a evolução desses mecanismos passou por diferentes fases e períodos.

Durante o Império e primeiros anos da República, o trabalho subordinado era basicamente regido pela disciplina do contrato de locação de serviços e alguns diplomas legislativos passaram a prever ritos mais céleres e abreviados para a apreciação de causas relativas a tal modalidade contratual (MALHADAS, 1998, p. 106). As demandas eram normalmente decididas pelos juízes de direito da comarca, no âmbito da Justiça Comum.

O Decreto 2.827, de 15 de março de 1879, estabeleceu que demandas de prestação de serviços no âmbito rural deveriam ser solucionadas por juízes de paz, com apelação, dotada de efeito devolutivo, para o juiz de direito.

Em 1907, o Decreto nº 1.637, editado no governo de AFONSO PENA, previa a instituição de *Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem* no âmbito dos sindicatos. Porém, essa previsão não chegou a se concretizar e esses órgãos não foram efetivamente instituídos.

No estado de São Paulo, a Lei Estadual nº 1.869, de 10/10/1922, instituiu os chamados *Tribunais Rurais*, comumente referidos como os primeiros órgãos judiciais especializados na resolução de conflitos trabalhistas no Brasil. Tais órgãos eram compostos pelo juiz de direito da comarca onde situada a propriedade rural, juntamente com um representante designado pelo trabalhador e outro, pelo fazendeiro. A economia do estado de São Paulo era, à época, essencialmente agrícola, com grande ênfase para o cultivo do café. Esses tribunais tinham competência para decidir litígios decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas, no valor de até 500 mil réis.

A experiência dos Tribunais Rurais do estado de São Paulo não teve grande êxito, uma vez que a decisão dependia geralmente do entendimento adotado pelo juiz de direito, já que os demais membros do tribunal (designados pelo trabalhador e pelo fazendeiro) costumavam decidir em favor da respectiva parte que o havia indicado.

Com a Revolução de 1930 e a ascensão de Vargas à Presidência da República, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.433/1930). Em 1932, criou-se, dentro do âmbito desse Ministério, um sistema oficial para a resolução de conflitos coletivos trabalhistas, através das *Comissões Mistas de Conciliação* (Decreto nº 21.396, de 12/05/1932). Para dirimir os conflitos individuais, foram instituídas as *Juntas de Conciliação e Julgamento*, órgãos de natureza administrativa (também vinculados ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio) onde somente os empregados sindicalizados poderiam demandar (Decreto nº 22.132, de 25/11/1932). Esses dois órgãos foram, segundo SÜSSEKIND, os embriões da Justiça do Trabalho (SÜSSEKIND, 1999, p. 124).

As Constituições de 1934 e 1937 faziam referência à criação de uma Justiça do Trabalho, porém ainda sem o reconhecimento de sua natureza judicante, *in verbis*:

Art 122 (Constituição de 1934). Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

Art 139 (Constituição de 1937). Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O Decreto-Lei nº 1.237, de 02/05/1939, veio instituir e dispor sobre a organização da Justiça do Trabalho, composta dos seguintes órgãos: *Juntas de Conciliação e Julgamento* (JCJs), *Conselhos Regionais do Trabalho* (CRTs) e *Conselho Nacional do Trabalho* (CNT), estrutura que encontra paralelo, de certa forma, até os dias atuais.

Não obstante, apenas em 1º de maio de 1941, o Presidente Getúlio Vargas proferiu discurso, no Estádio de São Januário (campo de futebol do Clube de Regatas Vasco da Gama), em que declarava efetivamente instalada a Justiça do Trabalho, cuja estrutura, à época dessa inauguração oficial, contava com 36 JCJs, 8 CRTs, além do CNT. Nesse período, a Justiça do Trabalho permanecia ainda vinculada administrativamente à estrutura do

Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Apesar disso, no mencionado discurso, o Presidente da República a ela se referiu como a “nova magistratura”.

Além do mais, em decisão histórica proferida em 1943, o próprio STF reconheceu o caráter jurisdicional das cortes trabalhistas, ao admitir recurso extraordinário contra decisão do CNT que alegadamente contrariava preceito da Constituição, o que acabou por atestar a natureza judicante deste órgão de cúpula da Justiça do Trabalho:

Essa Justiça especial, autônoma, que gravita fora da influência da Justiça comum, pode aplicar, também, preceito constitucional, ou deixar de aplicá-lo. Ora, quando suas decisões ferem preceito constitucional - e só então - é que caberá recurso extraordinário para o Supremo Tribunal. De fato, é a este que compete a guarda soberana da lei constitucional, ferida que seja através de qualquer órgão judicante, inclusive a Justiça do Trabalho. (STF, 2ª Turma, RE 6.310, DJU 30.09.1943) (*apud* SÜSSEKIND, 1991, p. 17).

Contudo, foi apenas em 1946 que a Justiça do Trabalho deixou de funcionar dentro da esfera administrativa do Ministério do Trabalho e passou a integrar a estrutura do Poder Judiciário, tornando-se, assim, independente. Isso se deu por intermédio do Decreto-Lei nº 9.797, de 09/09/1946, e da Constituição de 1946, cujo art. 94 expressamente se referia aos Juízes e Tribunais do trabalho como órgãos do Poder Judiciário.

Além disso, a Carta de 1946 estabeleceu competência à Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos resultantes das relações de trabalho, podendo, no julgamento dos dissídios coletivos e nos casos especificados por lei, “estabelecer normas e condições de trabalho” (art. 123, *caput* e §2º). O texto constitucional enumerou, ainda, os seguintes órgãos na estrutura da Justiça do Trabalho: Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (art. 122).

As Constituições de 1967/69 e 1988 mantiveram a competência da Justiça do Trabalho, inclusive para os dissídios coletivos, porém a Carta de 1988 facultou às partes a escolha, por consenso, da arbitragem como meio de resolução do conflito coletivo, o que excluiria a intervenção judicial.

Após sua instalação (em 1941) e desde sua integração ao Poder Judiciário (em 1946), a Justiça do Trabalho muito cresceu, evoluiu e se modernizou.

A Emenda Constitucional nº 24, de 09/12/1999, extinguiu a representação classista. As antigas Juntas de Conciliação e Julgamento transformaram-se em Varas do Trabalho, as quais passaram a contar apenas com juízes que detêm formação jurídica. O mesmo ocorreu nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45, de 08/12/2004, aumentou consideravelmente as atribuições da Justiça do Trabalho, cuja competência era antes eminentemente estabelecida em razão da pessoa (conflitos oriundos *da relação entre empregados e empregadores* e, excepcionalmente, controvérsias decorrentes das relações de trabalho) e passou a ser fixada em razão da natureza jurídica da relação material (relação de trabalho em sentido amplo).

4. ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho integra a estrutura do Poder Judiciário da União, sendo composta pelos seguintes órgãos: o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do Trabalho (arts. 92, II-A e IV, e 111, CRFB/88).

Nas unidades judiciárias de primeira instância (Varas do Trabalho), o exercício da jurisdição incumbe aos juízes do trabalho, cujo ingresso na carreira depende de aprovação em concurso público de provas e títulos. O cargo inicial é de Juiz do Trabalho Substituto e a promoção a Juiz Titular de Vara do Trabalho ocorre, alternadamente, por merecimento e por antiguidade.⁵ No primeiro grau, o Juiz do Trabalho adquire vitaliciedade após dois anos no exercício do cargo (art. 95, I CRFB).

De acordo com a Constituição, nas localidades onde não houvesse Vara do Trabalho, a jurisdição trabalhista seria atribuída ao juiz de direito, cujas decisões admitiriam recurso para o TRT da respectiva região (art. 112, CRFB). Deve-se lembrar que o sistema recursal seguiria, neste caso, as normas processuais trabalhistas. Assim, não caberia, por exemplo, recurso imediato de eventual decisão interlocutória proferida, ante o disposto no art. 893, §1º, da CLT. Em todo caso, com a atual organização da Justiça do Trabalho, na prática não há mais juízes de direito investidos de jurisdição trabalhista, pois todos os municípios do território nacional encontram-se abrangidos pela jurisdição de alguma Vara do Trabalho.

No segundo grau, os Tribunais Regionais do Trabalho são compostos por no mínimo sete juízes, com o número total de seus membros variando de acordo com o volume de processos em cada região. O recrutamento é feito entre brasileiros com mais de 30 e menos de 65 anos. Embora a maioria desses membros seja oriunda da magistratura de carreira (promovidos, de forma alternada, por antiguidade e merecimento), um quinto das vagas (sempre com arredondamento para cima) é destinado a membros do Ministério Público do

⁵ É obrigatória a promoção do juiz que figure por três vezes consecutivas ou cinco alternadas em lista de merecimento. Na apuração de antiguidade, o tribunal somente pode recusar o juiz mais antigo pelo voto fundamentado de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio, e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação (art. 93, II, alínea *d*, da CRFB).

Trabalho com mais de 10 anos de efetivo exercício e advogados com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional (art. 115, CRFB). Em que pese o ato de nomeação seja de competência do Presidente da República, não há necessidade de sabatina ou aprovação pelo Senado Federal. Os membros de TRTs originários do quinto constitucional são vitalícios a partir da posse.⁶

A fim de evitar disparidades nos nomes dos cargos utilizados para designar magistrados de 1º e 2º graus, a Resolução nº 104/2012 do CSJT procurou proceder a uma uniformização de tratamento: o ingresso na carreira se dá no cargo de *Juiz do Trabalho Substituto*, com posterior promoção a *Juiz Titular de Vara de Trabalho*, sendo o membro do 2º grau designado como *Desembargador do Trabalho*. Não obstante, via Regimento Interno, alguns TRTs outorgaram aos seus magistrados de 2º grau o título de *Desembargador Federal do Trabalho*, em que pese a própria Constituição se refira a estes como *juízes* (art. 115, *caput*).

Atualmente, o Brasil possui 24 Tribunais Regionais do Trabalho. O estado de São Paulo é o único a contar com dois TRTs: o da 2ª Região, sediado na capital do estado (cuja jurisdição abrange a região metropolitana da cidade de São Paulo, além de alguns municípios da Baixada Santista) e o da 15ª Região, com sede em Campinas (cuja jurisdição compreende os municípios do interior do estado não abrangidos pela 2ª Região). A jurisdição de alguns outros TRTs abrange o território de mais de um estado, como é o caso da 8ª Região (Pará e Amapá), 11ª Região (Amazonas e Roraima) e 14ª Região (Rondônia e Acre). Por sua vez, a jurisdição do TRT-10ª Região se estende pelo Distrito Federal e Tocantins. A jurisdição de cada um dos demais TRTs compreende o território dos respectivos estados onde situados (por exemplo, o TRT-1ª Região tem sua jurisdição adstrita ao estado do Rio de Janeiro e o TRT-18ª Região, ao estado de Goiás).

O TST é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, com sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional. Surgido em 1946 (mesmo ano em que a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário), é ele quem confere a última palavra em matéria trabalhista infraconstitucional e possui a missão de unificar a jurisprudência e a interpretação da legislação trabalhista no âmbito de sua competência.⁷

O TST é atualmente composto pelo total de 27 Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 e menos de 65 anos (art. 111-A, CRFB), dos quais 6 (um quinto,

⁶ Art. 22 da LC nº 35/1979 (LOMAN). São vitalícios: I - a partir da posse: (...)

d) os Ministros e Juízes togados do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho (...)

⁷ De acordo com o art. 65 de seu Regimento Interno, o TST é composto pelos seguintes órgãos: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais (dividida em duas subseções); e Turmas (atualmente, em número total de oito).

com arredondamento para cima) são escolhidos dentre advogados com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional e membros do MPT com mais de 10 anos de efetivo exercício. Os Ministros oriundos do quinto constitucional são vitalícios a partir da posse (art. 22, I, alínea *d*, da LOMAN). Os demais 21 Ministros devem ser escolhidos dentre Juízes dos TRTs oriundos da magistratura de carreira, indicados pelo próprio TST. Dessa forma, não é possível que as vagas destinadas à magistratura de carreira sejam preenchidas por Desembargadores que tomaram posse nos respectivos TRTs de origem através do quinto constitucional. O ato de nomeação dos Ministros compete ao Presidente da República, após aprovação em sabatina realizada pelo Senado Federal.

5. AS ESCOLAS DESTINADAS À FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO CONSTANTE DE JUÍZES/AS DO TRABALHO

Consoante previsto no art. 111-A, §2º, I, da CRFB (incluído pela EC nº 45/2004), funciona junto ao TST a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), que tem como objetivo promover a formação e o aperfeiçoamento técnico dos magistrados do trabalho, os quais necessitam de qualificação profissional específica e atualização contínua, ante a relevância da função estatal que exercem. Os juízes do trabalho participam de cursos, seminários e colóquios promovidos pela ENAMAT ao longo de toda a carreira, o que lhes possibilita constante atualização. A Escola promove cursos de formação inicial presenciais, realizados em sua sede em Brasília (localizada no TST), dirigidos aos juízes do trabalho substitutos recém-empossados. Há também os cursos de formação continuada (presenciais ou à distância), dirigidos a todos os magistrados trabalhistas em exercício, de qualquer grau de jurisdição. Existem, ademais, cursos de formação de formadores, dirigidos a juízes-formadores aptos a exercerem atividade discente no âmbito das Escolas Regionais de Magistratura (existentes em cada um dos TRTs). Com isso, a ENAMAT e as Escolas Regionais desempenham papel de extrema relevância, ao possibilitarem a capacitação e constante atualização dos magistrados do trabalho, contribuindo para uma prestação jurisdicional em nível de excelência.

Ainda junto ao TST, funciona também o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a quem compete a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema e cujas decisões possuem efeito vinculante, conforme art. 111-A, §2º, II, da CRFB, dispositivo também incluído pela EC nº 45/2004. O CSJT não exerce função jurisdicional e sua

composição conta com o total de 11 membros: três membros natos (o Presidente e o Vice-Presidente do TST, além do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho); três outros Ministros eleitos pelo Pleno do TST; e cinco presidentes de TRTs, cada um representando uma das cinco regiões geográficas do País (Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte).

Embora externo ao Judiciário e alheio à estrutura organizacional da Justiça do Trabalho, merece menção a existência do Conselho de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (COLEPRECOR), sociedade civil de âmbito nacional, sem fins lucrativos, composta pelos Presidentes e Corregedores dos TRTs, tendo como membros de honra o Presidente do TST e CSJT e também o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho. O COLEPRECOR possui os seguintes objetivos: defesa dos princípios, prerrogativas e funções institucionais da Justiça do Trabalho, especialmente dos TRTs; intermediação nas relações entre a Justiça do Trabalho e os Poderes constituídos, visando aperfeiçoar a prestação da tutela jurisdicional trabalhista, sem prejuízo da representatividade do TST; integração dos TRTs em todo o território nacional, com intercâmbio de experiências funcionais e administrativas; estudo e aprofundamento de temas jurídicos e de questões judiciais de repercussão em mais de um estado da federação, buscando a uniformização de entendimentos, respeitadas a autonomia e as peculiaridades locais.

6. A JUSTIÇA DO TRABALHO EM NÚMEROS: UM RETRATO ATUAL E OS FLAGRANTES PREJUÍZOS NA SUPRESSÃO DE SUA COMPETÊNCIA

Como já visto, a Justiça do Trabalho conta com o Tribunal Superior do Trabalho, sediado no Distrito Federal, e com 24 Tribunais Regionais do Trabalho. No que se refere ao quantitativo de magistrados, de acordo com a última edição do *Relatório Justiça em Números* do CNJ, o TRT-2ª Região é o Tribunal Regional de maior porte (com 590 magistrados, incluídos os Desembargadores e os Juízes de 1º grau), seguido do TRT-15ª Região (373 magistrados) e do TRT-1ª Região (278 magistrados). Os TRTs da 22ª (PI) e 20ª Região (SE), por sua vez, possuem 33 magistrados cada, em seus quadros. A Justiça do Trabalho conta com o total de 1.565 Varas do Trabalho instaladas e em funcionamento, 3.475 magistrados (incluindo Ministros, Desembargadores e Juízes), 39.581 servidores, além dos trabalhadores terceirizados e estagiários (BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024, p. 68).

Entre os magistrados, as mulheres já constituem maioria no 1º grau, onde correspondem a 50,5%. (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 19). Nos TRTs, esse percentual cai para 40,3% (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO

TRABALHO, 2023, p. 87) e, no TST, para 27% (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 137).

Em 2023, a Justiça do Trabalho arrecadou o total de R\$ 5.828.231.083,86, em custas, emolumentos, tributos e multas (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 25), valor correspondente a 24% de sua despesa orçamentária (no valor total bruto de R\$ 24.628.976.048,26 (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 170), devendo-se recordar, contudo, que a União retém tributos também sobre a folha de pagamento de seus servidores e magistrados).

Em 2023, os montantes pagos aos trabalhadores, em ações na JT, corresponderam a R\$ 41.351.596.053,50, (dos quais 41,5% foram decorrentes de acordos judiciais) (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 26). Também em 2023, a Justiça do Trabalho como um todo recebeu o total de 3.102.405 casos novos (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 5). Deve-se ressaltar, neste particular, que os números relativos aos TRTs e TST englobam também os recursos, o que certamente acaba por incluir nesse número centenas de milhares de casos não propriamente “novos” no âmbito do Judiciário Trabalhista (SILVA, 2017).

A Justiça do Trabalho, sob diversos enfoques, é o ramo do Poder Judiciário que mais realiza conciliações no Brasil. De acordo com o último Relatório *Justiça em Números* do CNJ referente ao ano de 2023, 36,5% das ações trabalhistas em fase de conhecimento no 1º grau foram solucionados dessa forma (contra 18,2% na Justiça Estadual e 20,5% na Justiça Federal) (BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024, p. 257). Como se sabe, a busca pela conciliação é um dos aspectos fundamentais do processo de resolução de conflitos trabalhistas no Brasil e tal elemento caracteriza a Justiça do Trabalho desde sua criação, e ao longo de toda a sua história.

De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST), há diferentes regiões judiciárias em que o percentual de conciliação supera 50%, como é o caso da 23ª Região (53,1% de conciliação), 8ª Região (52,8%), 21ª Região (52,5%) e 12ª Região (50,6%). Apesar de o ano de 2023 ter contado com o menor percentual global dos últimos 10 anos, o TST relata que houve solução conciliatória em nada menos do que 43,9% das novas ações trabalhistas em fase de conhecimento no país, consoante gráficos abaixo (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2024):

Figura 1.5.1.3.1. Série histórica de Conciliações. 2014/2023.

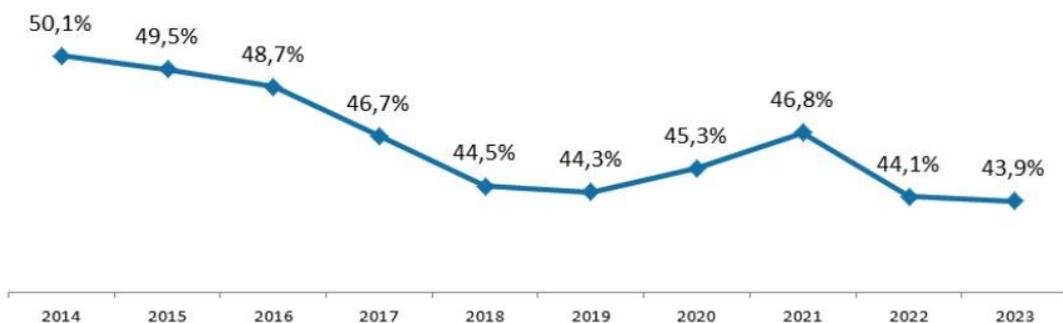
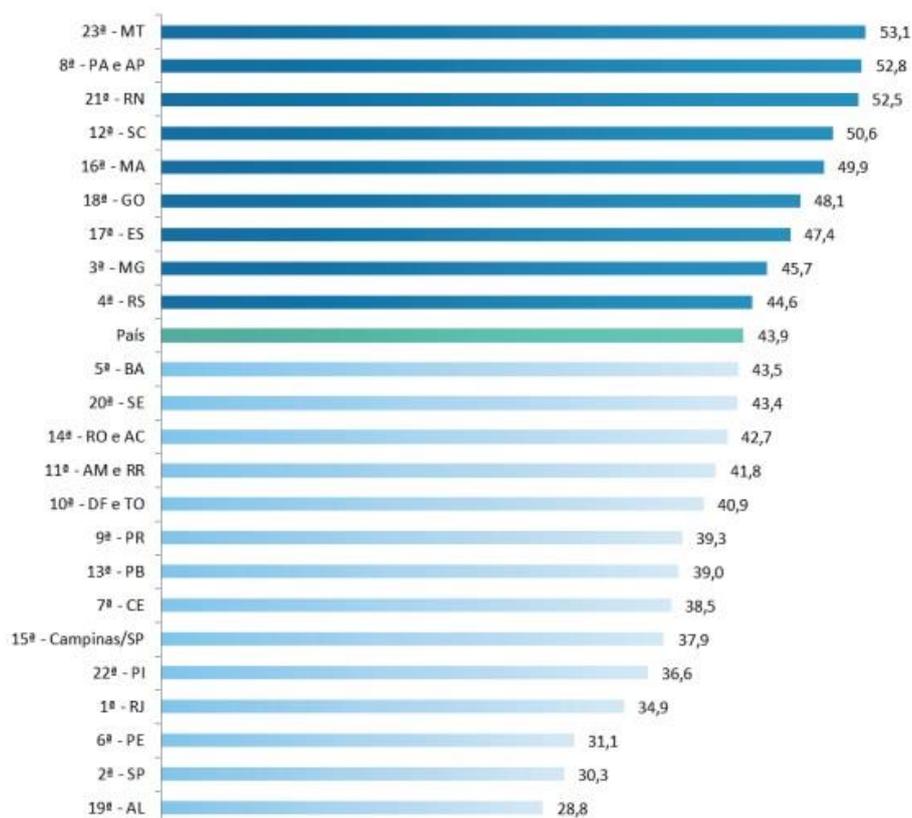


Figura 1.5.1.3.2. Percentuais de Conciliação nas Regiões Judiciárias. 2023.



A JT é, ainda, marcada pela celeridade na prestação jurisdicional. E não poderia ser diferente, uma vez que os interesses em disputa guardam direta relação com a satisfação de créditos alimentares, efetivação de direitos sociais, dignidade humana e justo equilíbrio dos conflitos entre capital e trabalho.

Dados do Portal de Estatísticas do CNJ apontam que atualmente, no Judiciário Trabalhista, o tempo médio entre o início da ação judicial e o primeiro julgamento, no 1º grau de jurisdição, é de 624 dias, contra 1.121 na Justiça Estadual e 2.763 da Justiça Federal.⁸

Somente essas informações sobre percentual de conciliações e tempo médio de tramitação no 1º grau já são suficientes para demonstrar os flagrantes prejuízos inerentes ao fato de matérias trabalhistas típicas terem seu julgamento eventualmente deslocado para o Judiciário Federal ou Estadual.

7. O “MITO DA LITIGIOSIDADE EXCESSIVA” NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No ano de 2022, foram ajuizadas 1.636.707 novas reclamações trabalhistas no 1º grau (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, p. 27), sendo que, no mesmo ano, houve 21,7 milhões de extinções de contratos de trabalho no Brasil, segundo dados do CAGED disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Daí decorre que apenas 7,5% dos rompimentos contratuais foram, em tese, judicializados naquele ano. A correlação entre os percentuais serve apenas para fazer uma análise comparativa, porque, na prática, alguns desses processos novos – ainda que não sejam relativamente tantos – foram ajuizados, por certo, por empregados com vínculo de emprego ainda ativo.

A primeira conclusão é de que a quantidade de processos trabalhistas até pode ser alta, mas não deve ser considerada excessiva ou abusiva. Em números absolutos, 1,6 milhões de novos processos podem parecer muita coisa, mas relativamente à quantidade de vínculos empregatícios rompidos, a quantidade pode ser tida como baixa.

Ademais, comparativamente com os outros ramos do Judiciário brasileiro, veja-se que a Justiça do Trabalho apresenta o menor percentual das ações em tramitação no Brasil: de 83,8 milhões de processos que tramitavam no território nacional em 2023, apenas 6,4% eram da Justiça do Trabalho (5,4 milhões). Das novas ações distribuídas no ano de 2023, apenas 11,9% foram ao Judiciário Trabalhista (BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024, p. 140-143).

Esses dados são autoexplicativos e falam por si. Não há nada de “anormal” ou “abusivo” com o quantitativo de processos judiciais em trâmite na Justiça do Trabalho, quando analisados globalmente em relação à realidade do Judiciário brasileiro (ALMEIDA *et*

⁸ Os dados correspondem “ao valor médio do número de dias decorridos entre o início da ação judicial e a data da primeira baixa, considerando os processos/procedimentos baixados nos 12 meses que antecedem o período de referência exibido”. A consulta realizada no Painel *Justiça em Números* do CNJ abrangeu os dados do período até 30/4/2024.

al, 2024). Apesar disso, concordamos com a afirmação de que há, sim, muitos processos judiciais no Brasil e talvez seja possível reduzi-los, embora a litigiosidade constitua uma mazela da cultura brasileira e a Justiça do Trabalho não seja a sua maior protagonista.

Surge, então, a indagação: quais as principais causas da litigiosidade trabalhista no Brasil e como combatê-las?

8. O DESCUMPRIMENTO GENERALIZADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A HERANÇA ESCRAVOCRATA QUE VÊ O TRABALHO COMO “FAVOR”

Vejam-se os seguintes dados estatísticos extraídos dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

Ano	Percentual de acordos	Percentual de procedência total	Percentual de procedência parcial	Percentual de improcedência	Percentual de extinção, desistência ou arquivamento
2015	39,5%	2,2%	28,1%	7,3%	23%
2016	39,9%	2,2%	29,2%	7,9%	20,7%
2017	38,9%	2,3%	30,5%	8,7%	19,6%
2018	39,2%	4,1%	31%	9,7%	16%
2019	39%	6,5%	30,2%	9,8%	14,5%
2020	40,5%	8,9%	27%	9,5%	14%
2021	41,3%	8,3%	28,1%	9,6%	12%
2022	38%	7,4%	30,4%	11,2%	13%

Considerando o espaço amostral acima (que abrange um período de oito anos), e por aproximação, pode-se dizer que, em média:

- (i) 39,5% das reclamações trabalhistas são resolvidas por conciliação;
- (ii) 5,2% das reclamações trabalhistas são julgadas totalmente procedentes;
- (iii) 29,3% das reclamações trabalhistas são julgadas parcialmente procedentes;
- (iv) 9,2% das reclamações trabalhistas são julgadas improcedentes;
- (v) 16,6% das reclamações trabalhistas são extintas sem resolução de mérito.

No item “i”, o empregador, com a chancela do Judiciário, reconhece que o trabalhador possuía algum direito que não foi pago por força do contrato de trabalho. Nos itens “ii” e “iii”, esse reconhecimento é feito pelo Judiciário, em decisão resultante de

contraditório participativo e que, por isso, forma coisa julgada material, a qual é sabidamente indiscutível, ressalvada a possibilidade hipotética de ação rescisória para desconstituí-la.

Ao somar os itens i, ii e iii, verifica-se que, em 74% das vezes, o trabalhador tinha alguma razão quando procurou a Justiça do Trabalho. Em 9,2% dos casos, o trabalhador não tinha nenhum direito a postular e, em 16,6% das ocasiões, o mérito do processo não foi resolvido por algum defeito formal.

Os dados sugerem que o grande quantitativo de processos trabalhistas no Brasil decorre fundamentalmente de uma cultura de descumprimento generalizado da legislação trabalhista.

Em quase metade dos Tribunais Regionais do Trabalho, a matéria mais recorrente nas Varas do Trabalho é o pagamento de verbas rescisórias. No maior Tribunal trabalhista do Brasil (TRT – 2ª Região), o assunto mais recorrente corresponde aos 40% sobre os depósitos do FGTS, indenização compensatória devida em dispensas imotivadas. Em geral, segundo dados do TST, os assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho são: 40% do FGTS, adicional de insalubridade, verbas rescisórias, multa do artigo 477, §8º (devida quando o empregador não paga as verbas da extinção do contrato dentro do prazo legal) e horas extras (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024, p. 50). Vê-se, assim, que as matérias mais debatidas no Judiciário Trabalhista decorrem do descumprimento de obrigações basilares.

Cabe destacar que os dados expostos representam apenas as situações de descumprimento da legislação que vieram a ser judicializados. Torna-se plenamente legítimo presumir que, na realidade, a inobservância da legislação trabalhista dá-se em números muito maiores, pois é sabido que muitas pessoas cujos direitos foram violados (em todos os campos) optam por não litigar ou sequer têm conhecimento da violação ou condições para acessar o Judiciário.

Portanto, caso se venha a considerar que a litigiosidade na Justiça do Trabalho é alta ou excessiva, a conclusão inafastável é de que a “culpa” não é preponderantemente dos trabalhadores. Qualquer política pública séria que queira enfrentar essa questão precisa levar tais dados em consideração. Evidentemente, também há abuso do direito de ação por trabalhadores, o que pode e deve ser combatido, mas as estatísticas demonstram que a quantidade mais significativa de litigância não se deve a um suposto demandismo excessivo por parte dos trabalhadores.

Deve-se ter cuidado, aqui, com um viés ideológico muitas vezes inconsciente e que permeia o imaginário de muitas pessoas no Brasil: a ideia de tratar o trabalho como um “favor” concedido pelo patrão ao empregado. Quantas vezes, em audiências trabalhistas Brasil afora, já se ouviu o empregador afirmar que “só contratou aquela pessoa para ajudá-la”?

Não, não se contrata ninguém para ajudar. As empresas contratam empregados porque precisam deles para exercer sua atividade empresarial. E, por trás da pessoa que trabalha, existe um ser humano que depende do trabalho para viver e que se realiza no trabalho e por meio do trabalho. O trabalho deve ser elemento de dignificação, e não de degradação da pessoa trabalhadora. A concepção do trabalho como “favor” nada mais é do que a herança maligna de um passado escravocrata que assolou o Brasil durante séculos.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO: RETROCESSOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

Paralelamente à afirmação e consolidação do Direito do Trabalho no Brasil, foi sendo desenvolvido um ramo do Poder Judiciário especializado na resolução de conflitos trabalhistas.

Em discurso proferido no dia 1º de maio de 1941, Vargas declarou efetivamente instalada a Justiça do Trabalho, cuja estrutura permanecia ainda vinculada administrativamente ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Apesar disso, o Presidente da República a ela se referiu como a “nova magistratura”.

Em 1946, a Justiça do Trabalho deixou de funcionar dentro da esfera administrativa do Ministério do Trabalho (órgão do Poder Executivo) e passou a integrar a estrutura do Poder Judiciário, tornando-se, assim, independente.

De lá para cá, essa Justiça especializada muito cresceu, evoluiu e se estruturou. Hoje, a Justiça do Trabalho é reconhecida por seus destacados índices de produtividade, informatização e conciliação. A busca pela conciliação, aliás, é um dos aspectos fundamentais do processo de resolução de conflitos trabalhistas no Brasil e tal elemento caracteriza a Justiça do Trabalho desde sua criação, e ao longo de toda a sua história.

A Justiça do Trabalho foi o primeiro ramo do Judiciário a ter 100% dos novos processos já sendo ajuizados de forma eletrônica em todas as suas instâncias.

Isso contribui para um outro aspecto que igualmente caracteriza a Justiça do Trabalho: a celeridade na prestação jurisdicional. E não poderia ser diferente, uma vez que os

interesses em disputa guardam direta relação com a satisfação de créditos alimentares, efetivação de direitos sociais, dignidade humana e justo equilíbrio dos conflitos entre capital e trabalho.

No Brasil, um almejanete ao cargo de Juiz do Trabalho necessita ter, no mínimo, três anos de prática jurídica já depois de formado em Direito (seja atuando como advogado, servidor público ou em outra função ou cargo que exija a utilização efetiva de conhecimentos jurídicos) e o ingresso na carreira depende da aprovação em uma série de exames realizados durante um longo processo público de seleção (prova objetiva, prova discursiva, prova de sentença, sindicância de vida pregressa, exames médicos e psicotécnico, prova oral e prova de títulos).

O ingresso na carreira depende de anos de estudo e preparação específica direcionada ao trato de questões trabalhistas, além de conhecimento técnico-especializado sobretudo em matérias como Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Processo Civil, Direito Constitucional, Direitos Humanos e Direito Previdenciário.

Após a posse, o Juiz do Trabalho é submetido a longos cursos de formação inicial, sendo um na ENAMAT e outro na Escola Regional de Magistratura existente em cada um dos 24 TRTs. Ao longo de toda a carreira, o Juiz do Trabalho precisa também realizar extensos cursos, o que garante aperfeiçoamento técnico e atualização constante.

A Justiça do Trabalho conta, ainda, com quadro de pessoal altamente especializado: servidores competentes, aprovados em concursos públicos que incluem provas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e outras disciplinas. Os advogados e promotores (Procuradores do Trabalho) atuantes na Justiça do Trabalho possuem igualmente conhecimento técnico e prático em questões trabalhistas.

No Brasil, o trato da matéria trabalhista é, sem dúvidas, melhor realizado com especialização. Brilhantes advogados da área cível, tributária ou criminal, por exemplo, habitualmente sentem dificuldades de adaptação ao tentarem militar na área trabalhista.

Ante a necessidade de maior especialização e familiaridade no trato dessas questões, o Estado brasileiro historicamente optou – assim como vários outros – por possuir cortes e magistrados especializados na resolução de conflitos advindos das relações de trabalho. E essas cortes vêm desempenhando um nobre papel, destacando-se, como já visto, como um ramo célere, produtivo, informatizado, eficiente e conciliatório na prestação jurisdicional.

Ao longo de mais de oito décadas, a Justiça do Trabalho tem não apenas realizado a composição das demandas que lhe são submetidas, mas também contribuído para a pacificação da sociedade brasileira. Ao possibilitar a amenização de conflitos entre classes com interesses divergentes, essa Justiça especializada sem dúvida teve sua parcela de contribuição para o desenvolvimento socioeconômico do país e para a estabilidade de suas instituições. Abriu caminho, ainda, para a própria expansão e evolução do capitalismo industrial brasileiro.

Desde a criação dos primeiros órgãos judiciais especializados na resolução de conflitos trabalhistas, apesar de todas as dificuldades e obstáculos (já superados e ainda por superar), a economia brasileira (antes fundada quase que exclusivamente no cultivo do café e outros gêneros primários para exportação) apresentou considerável evolução e ocupa atualmente o posto de 9ª maior economia do mundo (CNN BRASIL, 2024).

Infelizmente, vem ganhando força um discurso com viés utilitarista-economicista, que tenta inferiorizar o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho mediante argumentos exclusivamente matemáticos e contábeis, que enfatizam apenas as cifras referentes ao seu custo. Com esses argumentos, alguns políticos e economistas têm chegado a pregar a extinção da Justiça do Trabalho, sua incorporação à Justiça Federal ou o deslocamento de suas competências. Tal discurso, contudo, desconsidera as funções precípuas dessa Justiça especializada, que não apenas soluciona conflitos de interesses, mas também assegura proteção à dignidade humana e promove a efetivação de direitos sociais relacionados à garantia de um patamar civilizatório mínimo a todos os cidadãos.

Essa análise economicista – por vezes baseada no exame dos montantes totais distribuídos aos trabalhadores em confronto com as despesas orçamentárias da Justiça do Trabalho – esquece, por completo, que existe distribuição de justiça muito além das providências condenatórias em obrigações de pagar quantia certa que recebem julgamentos favoráveis pelos juízes do trabalho.

Existe, da mesma forma, distribuição de justiça quando se julga improcedente uma demanda absolutamente infundada ou quando se concedem tutelas específicas, por exemplo, para determinar a reintegração de um trabalhador dispensado de forma discriminatória em virtude de uma grave doença neurológica, ou para fazer cessar atividade que coloque em risco a vida ou a integridade física de outros seres humanos, provimentos condenatórios cuja expressão não pode propriamente ser materializada em cifras. Há distribuição de justiça, ainda, nas providências declaratórias e também nas constitutivas.

A Justiça do Trabalho desempenha papel também relevante em questões diretamente relacionadas à preservação da dignidade humana, ao proferir decisões envolvendo o combate do trabalho escravo, inclusão de pessoas com deficiência, erradicação do trabalho infantil e do tráfico de pessoas, garantia de segurança e saúde no ambiente de trabalho, prevenção de acidentes, combate às práticas de assédio, ao trabalho em condições degradantes e à discriminação (de gênero, por idade, orientação sexual, etc.), entre muitos outros exemplos.

Nas palavras de RODRIGO TRINDADE,

Vamos perguntar às crianças com infâncias abreviadas nas carvoarias de Mato Grosso quanto elas acham que deve custar impedir, reprovar e condenar exploração de trabalho infantil.

Vamos perguntar aos escravos contemporâneos das confecções terceirizadas de São Paulo qual valor que acham que deve ser investido no resgate de suas famílias da escravidão.

Vamos perguntar aos mutilados das indústrias moveleiras do sul do Brasil quanto eles acreditam que o Estado deveria ter gasto para evitar o corte da sua mão.

A Justiça não é uma empresa. Não estamos falando de serviços empresariais; tratamos aqui de pessoas e valores de convivência, como polícia, vacinação pública, assistência a menores abandonados.

Não há sociedade organizada sem jurisdição. (TRINDADE, 2017).

A existência de uma Justiça do Trabalho forte, autônoma e independente, de norte a sul e de leste a oeste do país, é importante não apenas para a classe trabalhadora, mas também para os bons empresários, cujos concorrentes que sonham direitos trabalhistas não poderão competir em situação desleal de vantagem.

Se nosso país adotou opção histórica pela existência de cortes judiciais especializadas no trato da matéria trabalhista, e se este ramo tem oferecido respostas, em geral, satisfatórias à população, prestando serviço público relevante e se destacando – ano após ano, do Caburá ao Chuí – como um ramo especializado célere, produtivo, eficiente e conciliatório dentro do Poder Judiciário, entendemos que deslocar o julgamento da matéria trabalhista para outros ramos importa inegável retrocesso, o que não significa que não devamos pensar e investir no aperfeiçoamento da organização e estrutura da Justiça do Trabalho.

Concordamos, por fim, com as sábias palavras de AMAURI MASCARO NASCIMENTO, para quem “o que de melhor se poderá fazer é aperfeiçoar a jurisdição laboral para que continue a cumprir os seus fins. Suprimi-la seria retrocesso. Cumpre valorizá-la e reordená-la numa perspectiva de modernidade adequada à realidade contemporânea” (NASCIMENTO, 1997, p. 1025).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Cabral de *et al.* Breves considerações sobre a litigiosidade trabalhista no Brasil, *Jota Info*, 2 maio 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/breves-consideracoes-sobre-a-litigiosidade-trabalhista-no-brasil-02052024>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2024: ano-base 2023*. Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Painel Justiça em Números – Estatísticas do Poder Judiciário. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 14 jul. 2024

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Novo CAGED. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em 24 jun. 2024.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Notícias do TST. “Processos recebidos na Justiça do Trabalho já são 100% eletrônicos”. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24446854. Acesso em 6 jul. 2024.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: TST, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt>. Acesso em: 6 jul. 2024.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt>. Acesso em: 6 jul. 2024.

BRASIL ESCOLA, GEOGRAFIA DO BRASIL. Território Brasileiro: localização, extensão e fronteiras. Disponível em: <https://brasilescuela.uol.com.br/brasil/territorio-brasileiro-localizacao-extensao-fronteiras.htm>. Acesso em 23 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo. O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo – Justiça do Trabalho é instrumento de garantia de direitos em todo o mundo civilizado. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

CNN BRASIL. Brasil volta ao grupo das 10 maiores economias do mundo após alta do PIB: País ocupa a 9ª colocação, à frente de Canadá, Rússia, Coreia do Sul e Austrália, 1º mar. 2024. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/brasil-volta-ao-grupo-das-10-maiores-economias-do-mundo-apos-alta-do-pib/>. Acesso em 23 jun. 2024.

MALHADAS, Julio Assumpção. *Justiça do Trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento*, vol. 1. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve História da Justiça do Trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (et al). *História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa*, 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Conceito e modelos de jurisdição trabalhista. *Revista LTr*, v. 61, n. 8, p. 1017-1025, ago. 1997.

RIBEIRO, Isaac. PF investiga ataque hacker ao TRT-ES; alguns serviços seguem suspensos, *A Gazeta*, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/economia/pf-investiga-ataque-hacker-ao-trt-es-alguns-servicos-seguem-suspensos-0322>. Acesso em: 25 jun. 2024.

SILVA, Alessandro da. A 'reforma' trabalhista e o mito da litigiosidade. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, p. 47-57, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O cinquentenário da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 60, p. 15-24, 1991.

_____. Tribunais do Trabalho no direito comparado e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 65, n. 1, p. 115-126, out./dez. 1999.

TRINDADE, Rodrigo. A Justiça do Trabalho deve dar lucro? A contabilidade judicial daquilo que o dinheiro não compra, 5 ago. 2017. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2018/07/07/a-justica-do-trabalho-deve-dar-lucro-a-contabilidade-judicial-daquilo-que-o-dinheiro-nao-compra-05-8-2017/>. Acesso em 23 jun. 2024.

**A PARADOXAL PROPOSTA DO AGRAVO INTERNO PELO TST: UMA ANÁLISE
TELEOLÓGICA DESTA INOVAÇÃO RECURSAL, COM A ABORDAGEM DAS
DECORRÊNCIAS PONTUAIS EX-NUNC PARA OS TRTS, UTILIZANDO DE
PRECEDENTES ORIUNDOS DO *COMMON LAW*.**

Joseane de Menezes Condé¹

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2024, o TST recebeu 314.836 Agravos de Instrumento (AI) em Recurso de Revista (RR), que representam quase 60% do total de novos processos. Nessa perspectiva, pode-se inferir que o congestionamento processual é notório, carecendo de medidas de contenção recursal, associadas à utilização de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho. Para contextualizar tal exposição, sabe-se que tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já utilizam barreiras processuais ou critérios de admissibilidade, com fulcro nos recursos, para tentar conter a multiplicidade recursal diuturna. Nesse prisma, o STF foi pioneiro ao instituir a Repercussão Geral com a Emenda Constitucional nº 45/2004 e o STJ seguiu o entendimento com a PEC da relevância com a Emenda Constitucional 125/2022. Em proposta análoga ao STF e ao STJ, o TST instituiu a Resolução TST nº 1/2008 para estabelecer critérios e procedimentos sobre a análise da Repercussão Geral nas ações que envolvem temas relevantes para o Direito do Trabalho.

Conquanto, mesmo com a utilização da Repercussão Geral pelo TST, a Justiça Trabalhista ostenta morosidade processual, carência de servidores ativos e divergências entre turmas recursais para julgamento de Recursos de Revista. Destarte, para tentar conter o abarrotamento recursal, foram estabelecidas as recentes alterações oriundas da IN 40/2016 e da Resolução 224/24 do TST, cujas disposições referem-se aos requisitos de admissibilidade do RR. Isto é, tentou-se supervalorizar a utilização do microsistema de precedentes vinculantes do artigo 1.030 do NCPC ao associar ao julgamento do Recurso de Revista no TST. Explicando melhor, com a alteração legislativa vanguardista supracitada, foi determinado que caberia

¹ Advogada. Mestranda em Direito Internacional pela Fundação Universitária Ibero-americana (FUNIBER). Pós-graduação em Direito Constitucional e Processual Civil (Ibmec/DAMÁSIO); Pós-graduação em Direito Tributário (Universidade Pitágoras Unopar Anhanguera); Pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Universidade Anhanguera Uniderp). Graduada em Direito pela Faculdade Anhanguera (Piracicaba/SP). E-mail: joseaneconde@hotmail.com.

Agravo Interno e não a regra do Agravo de Instrumentos de decisão de TRT que denegar RR acórdão fixado em precedentes vinculantes do TST.

Segundo a resolução 224/24 do TST: "Art. 1º-A Cabe Agravo Interno da decisão que negar seguimento ao Recurso de Revista interposto contra acórdão que esteja em conformidade com entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exarado nos regimes de julgamento de recursos repetitivos, de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência, de acordo com os arts. 988, § 5º, 1.030, § 2º, e 1.021 do CPC, aplicáveis ao processo do trabalho, conforme art. 896-B da CLT." Nesse diapasão, cada vez mais, nos tribunais brasileiros, supervaloriza-se a cultura de apreciação de precedentes vinculantes, vigentes no *common law*.

Entretanto, estão surgindo muitos questionamentos a respeito das consequências imediatas dessa mudança recursal, pois os TRT vão ter que se adaptar a uma gama enorme e Agravos Internos, bem como uniformizar suas súmulas e precedentes. Nessa linha, somente com o passar do tempo, poder-se-á avaliar as consequências desta delegação-avocação de competência recursal, além da adaptação estrutural de cada órgão no sentido de trazer a prestação jurisdicional efetiva, sem divergências e arbitrariedades.

De acordo com a presidente do TRT-16, desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva, "A inclusão do Agravo Interno em Recurso de Revista no Regimento Interno do Tribunal reflete um compromisso com os pilares da segurança jurídica, da isonomia e da eficiência. A medida visa não apenas assegurar maior celeridade na tramitação processual, mas também reafirmar a importância da valorização dos precedentes qualificados, promovendo uniformidade na interpretação das normas e estabilidade das decisões. Ao nos adequarmos às diretrizes do Tribunal Superior do Trabalho, reafirmamos nosso compromisso com uma Justiça do Trabalho mais previsível, igualitária e eficaz. A iniciativa fortalece o sistema de precedentes, contribui para a racionalização dos recursos e garante a aplicação coerente da jurisprudência consolidada do TST".

Outrossim, faz-se necessário trazer à tona outra problemática desta inovação que é a denegação de julgamento do próprio Agravo Interno nos TRTs, visto que, nesta hipótese, não caberá recurso ao TST e nem recurso ao STF. Consequentemente, para alguns juristas, surgiram questionamentos no tocante a inconstitucionalidade da Resolução 224/24 do TST, uma vez que deveria haver uma forma de impugnação pela parte sucumbente. Para complementar a

argumentação, é mister descrever sobre o artigo nº102 da CF/88 que afirma que “é competência do Supremo Tribunal Federal (STF) julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida: contrariar dispositivo desta Constituição; declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal, julgar válida lei ou ato de governo local contestado em face desta Constituição, julgar válida lei local contestada em face de lei federal”. Destarte, no caso de RR ser denegado pelo TST e for encaminhado para o TRT para julgamento em Agravo Interno, deveria caber alguma forma de objeção, uma vez que o TRT não é considerado última instância no sistema recursal.

Diante de todo o exposto, não se pode negar que o benefício imediato desta manobra recursal pode evitar a remessa de casos já pacificado no TST e arrefecer o congestionamento nos tribunais superiores. Por outro lado, se o Recurso de Revista não tratar de tema pacificado em precedentes qualificados, poderá ser ajuizado Agravo de Instrumento simultaneamente ao Agravo Interno. Nesse caso específico, o processamento do Agravo de Instrumento ocorrerá somente após a decisão do TRT acerca do Agravo Interno.

Nesse viés interpretativo, ainda há a questão complexa a ser descortinada na situação do RR contendo assuntos mistos, abrangendo precedentes e assuntos não vinculantes. Como já foi elucidado, haverá interposição de Agravo Interno para o TRT respectivo, bem como Agravo de Instrumento para o TST. Nesse diapasão, deve-se atentar para o discernimento de tais institutos pelos próprios servidores e pelos juristas, a fim de evitar mais entraves processuais e alterações de competências.

Após toda a explanação sobre os microssistemas de precedentes e sua aplicabilidade na seara trabalhista, faz-se necessário expor sobre a dificuldade visível de estabelecimento de súmulas de cunho vinculador, visando a previsibilidade de decisões e a uniformização. De acordo com o artigo nº 702 da CLT, “ Cabe ao pleno estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial; (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)” Nesse sentido, presume-se que seria quase impossível e inviável a aprovação se súmulas se tal artigo não tivesse sido julgado inconstitucional pelo STF na ADI 6.888.

Explicando de outra forma, o STF concluiu que as regras do artigo nº 702 contrariam o princípio da separação dos Poderes e da autonomia dos tribunais assegurada pela Constituição Federal. Para o ministro do STF Lewandowski, “A edição de enunciados de súmulas deve ser regulada pelos regimentos internos dos tribunais, e o Poder Legislativo não poderia, por iniciativa própria, estabelecer restrições à atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho”. Outrossim, sabe-se que o artigo nº 926 do novo Código de Processo Civil (CPC), ao tratar da uniformização da jurisprudência pelos tribunais, não fixou quórum, número de sessões ou qualquer outro parâmetro, já que se trata de questão reservada a cada uma das cortes de justiça.

Ou seja, mesmo com a replicação de decisões e a real necessidade de uniformização de jurisprudência, observa-se que ainda há imposição de entraves para a edição de súmulas que vinculem na Justiça do trabalho. Todavia, após a publicação da ADI 6.888, tal problemática foi parcialmente resolvida, visto que foi possível aprovar súmulas de caráter persuasivo e não obrigatório. Diante do exposto, infere-se que, apesar dos avanços, a dificuldade de unanimidade de decisões entre as turmas é notória, causando muitos entraves nas interpretações e na uniformização de jurisprudência.

Para finalizar, espera-se que a utilização de microssistemas de precedentes do NCP, a inovação do Agravo Interno em RR e a uniformização de súmulas na Justiça do Trabalho possam minimizar os efeitos da multiplicação processual e seus efeitos recursais. Nesse sentido, se o STF e o STJ já estão concretizando os benéficos inerentes às mudanças de admissibilidade recursal, deve-se ter esperança no futuro da Justiça Trabalhista com eficiência, efetividade e eficácia processual.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2067687/RITST+2017.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GOMES, José de Lima; RIBEIRO, Thais de Souza. Direito Processual do Trabalho: Teoria e Prática. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

FERRAZ, Carlos Alberto. Precedentes e a Nova Justiça do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2020.

MALAGUTI, Helena S. O Agravo Interno no TST: Breves Considerações sobre sua Aplicação e Interpretação. Revista de Direito do Trabalho, v. 45, n. 1, p. 105-120, 2021.

OLIVEIRA, Ana Paula de. Precedentes Judiciais e o Agravo Interno no TST: Análise Crítica da Jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2022.

A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO RESISTÊNCIA CONSTITUCIONAL: A CONSAGRAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS EM MOMENTO DE RECONFIGURAÇÃO DO ESTADO SOCIAL

Daiana Rodrigues Moreira¹

Rodolfo Roldi Corona²

Waléria Demoner Rossoni³

RESUMO: Este artigo analisa a Justiça do Trabalho como ideal de resistência constitucional e eixo de estruturação da efetivação dos direitos fundamentais sociais, no contexto de retração do Estado Social e avanço do paradigma neoliberal. Adotou-se abordagem histórico-normativa e análise empírica com ênfase nos anos de 2017 a fevereiro de 2025, visando evidenciar a centralidade da jurisdição trabalhista na diminuição das desigualdades estruturais e na consagração da dignidade da pessoa humana. Sustenta-se que, distante da obsolescência, o Direito do Trabalho permanece necessário à realização do projeto constitucional democrático de 1988 e à reconstrução das relações laborais no capitalismo periférico.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Direitos Fundamentais Sociais. Estado Social. Neoliberalismo. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT: This article examines the Labor Justice system as an ideal of constitutional resistance and a structuring axis for the enforcement of fundamental social rights, within the context of the retrenchment of the Welfare State and the advancement of the neoliberal paradigm. A historical-normative approach combined with empirical analysis—focusing on the period from 2017 to February 2025—was adopted to highlight the centrality of labor jurisdiction in reducing structural inequalities and upholding human dignity. The study argues that, far from being obsolete, Labor Law remains essential for realizing the democratic constitutional project of 1988 and for rebuilding labor relations within peripheral capitalism.

KEYWORDS: Labor Justice. Fundamental Social Rights. Welfare State. Neoliberalism. Human Dignity.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Espírito Santo – UNESC. E-mail: dairodriguesmoreira@gmail.com.

² Graduando em Direito pelo UNESC e aluno de Iniciação Científica vinculado ao UNESC. Graduado em Arquitetura e Urbanismo pela mesma instituição. Técnico em Agropecuária pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – IFES. E-mail: rodolfo.rc@hotmail.com.

³ Doutoranda em História pela Universidade Federal do Espírito Santo – UFES. Mestre em Segurança Pública pela Universidade Vila Velha – UVV. Graduada em Direito – UNESC e em História – UFES. Professora do UNESC. Advogada. E-mail: wademoner@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O contexto atual revela a inflexão significativa na funcionalidade do Estado, marcada pelo progresso do ideário neoliberal e pela reconfiguração das políticas públicas atinentes à promoção da justiça social. Nesse sentido, os direitos fundamentais sociais, mormente os trabalhistas, vêm sendo constantemente deslocados do centro da agenda institucional, sob o fundamento da eficiência econômica e da competitividade do mercado. O referido movimento, todavia, confronta fortemente o modelo de Estado estabelecido pela Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos.

A Justiça do Trabalho, inserida nesse cenário de tensões normativas e políticas, assume papel de resistência constitucional. Criada para solucionar os conflitos decorrentes das relações capital-trabalho e assegurar a tutela do trabalhador enquanto parte hipossuficiente, essa justiça especializada federal consolida-se como um dos principais meios de acesso à jurisdição social no Brasil.

Com base nessa realidade, o presente trabalho propõe-se analisar a Justiça do Trabalho como ferramenta de efetivação dos direitos fundamentais sociais e de confirmação da dignidade da pessoa humana, mesmo diante da reconfiguração neoliberal do Estado brasileiro.

Para alcançar o objetivo geral, o estudo divide-se em três eixos principais. O primeiro capítulo discute a relação entre a Justiça do Trabalho e os compromissos com a dignidade laboral, verificando a construção histórica do Direito do Trabalho, o cenário de crise do Estado Social e os desafios impostos pela mercantilização das relações humanas. O segundo capítulo aborda a função garantista do Direito Processual Trabalhista, com destaque para o papel do processo como instrumento de concretização dos direitos sociais e a atuação dos órgãos da Justiça Laboral na contenção das assimetrias. Por fim, o terceiro capítulo apresenta a análise empírica da Justiça do Trabalho entre os anos de 2017 e fevereiro de 2025, com base em dados oficiais do Tribunal Superior do Trabalho no que tange aos processos distribuídos, julgados e resolvidos por acordos, demonstrando sua consolidação como ferramenta de pacificação e promoção da justiça social no Brasil.

1 A JUSTIÇA DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL: COMPROMISSOS COM A DIGNIDADE LABORAL

Tudo caminha para o mundo onde é necessária precificação. Não há simbiose, tempo ou disciplina que escape à razão da precificação. Aos olhos do ordenamento vigente, a existência só adquire sentido quando pode ser analisada pela ótica do valor de mercado. Nesse sentido, o labor não é gesto de produção, mas exigência. Grande parte da população não escolhe trabalhar, o faz porque não possui nada além da própria ferramenta corporal para colocar-se à disposição da máquina da produção (ALFREDO, 2023).

A realidade ao redor foi definida por séculos de mudanças que deslocaram o eixo do poder bélico para o instrumento contratual, do feudalismo para o sistema fabril, do absolutismo monárquico para o parlamento. A estrutura do Estado que hoje se mostra, como seus tribunais, ministérios e plenários, não é resultado do alcance da justiça social, mas da iminente necessidade de organizar o comando do privado. O Estado não está em posição acima dos conflitos: está vinculado neles, por meio das suas regras, distribuindo concessões e sanções (PATRIOTA, 2022).

Ao Direito cabe o papel de curador do equilíbrio. Ele normatiza relações, controla disputas e, inclusive, traduz para a linguagem jurídica as estruturas do poder. No capitalismo, nota-se, o instrumento contratual torna-se mais do que ferramenta: converte-se em fundamento ontológico. O sujeito de direitos nasce da lógica da posse e da circulação de mercadorias, e o Direito torna-se o meio através do qual a dominação se ilustra sem precisar se declarar (SILVA et al., 2020).

Nesse contexto, o Direito do Trabalho, enquanto viés normativo dos direitos sociais fundamentais, divide-se em duas ordens diferentes. Sob a primeira, atinente ao Direito Laboral, protege-se o direito subjetivo da pessoa de fomentar a atividade laboral lícita e de permitir, mediante tenacidade própria, sua subsistência e a de seus entes familiares, em condições que protegem sua dignidade e autonomia de existência (BRITO, 2021).

Em outro viés, enquanto matéria autônoma, o Direito do Trabalho configura-se no microsistema jurídico atinente à proteção da categoria social em específico — os trabalhadores — cuja vulnerabilidade do ponto de vista da estrutura impõe a precisão de alcançar o reequilíbrio nas relações laborais. Por meio da fixação do patamar razoável de garantias, de natureza civilizatória, pode-se afirmar a prevalência da igualdade substancial e a tutela da dignidade da pessoa humana como fundamentos do ordenamento jurídico (GEDIEL e ROSSA, 2024).

A dignidade da pessoa humana, nessa perspectiva, apresenta dupla dimensão: individual e coletiva. No plano do indivíduo, corresponde à proteção da integridade física,

psíquica e moral da pessoa, com vínculo às liberdades negativas próprias dos direitos fundamentais intitulados da primeira geração, que impõem restrições ao Estado (CASSAR, 2018).

No plano coletivo, a dignidade refere-se à inserção plena do indivíduo na sociedade, vinculando-se ao viés de liberdades positivas e à promoção da igualdade material, princípios categorizados dos direitos fundamentais de segunda e terceira gerações. Essa vertente social ancora-se, também, na concepção do mínimo existencial, parâmetro jurídico imprescindível à concretização da cidadania e da justiça social (MAIOR e SEVERO, 2020).

As duas dimensões da dignidade da pessoa humana (individual e social) são interdependentes, sendo sua conjugação indispensável para a efetivação do princípio. Não se pode proteger o direito à vida ou à liberdade sem permitir o acesso à saúde, à educação e ao trabalho, da mesma maneira que tais direitos sociais necessitam da proteção à vida e à liberdade. O verdadeiro desafio não reside no seu reconhecimento normativo, mas em sua efetivação. O discurso neoliberal da contemporaneidade, ao limitar a dignidade humana à proteção das liberdades individuais e à igualdade meramente formal, não considera a necessária tutela da igualdade substancial. Nesse contexto, o Direito do Trabalho deve ser afirmado como ferramenta fundamental para a consolidação da dignidade social da pessoa humana nas relações do capitalismo, conforme leciona Delgado (2024).

Brito Filho (2004) pontua que a dignidade da pessoa humana exige confirmação no plano concreto das condições de vivência, não se restringindo a mera declaração abstrata. Sem a efetiva proteção de direitos como saúde, trabalho e inclusão social razoável, a dignidade chega esvaziada de conteúdo. O autor confirma que assegurar o acesso ao trabalho em condições dignas constitui meio fundamental de concretizar os direitos que emanam desse atributo intrínseco à pessoa humana.

O Direito do Trabalho define-se como ferramenta central para a efetivação da dignidade da pessoa humana, ao proteger a inserção social do trabalhador na lógica capitalista. A atuação do Estado, pautada pela dignidade como valor fundante do ordenamento jurídico, deve garantir meios materiais mínimos à existência, conforme ressalta Ledur (1998): a liberdade e a provisão de meios para o próprio viver são pressupostos da dignidade, cuja realização exige que a pessoa seja protagonista de seu próprio itinerário de vida.

Nessa linha, o trabalho com dignidade emerge como o instrumento pelo qual o ser humano se confirma no ponto de vista social, garantindo também as bases para a proteção familiar, conforme reconhece o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos

(1948). Já as Constituições brasileiras de 1946 e 1967, ainda que de maneira tímida, colocavam a dignidade à garantia de trabalho que assegurasse a existência compatível com o princípio. Todavia, é apenas com a Constituição Federal de 1988 que a dignidade da pessoa humana passa a ocupar centralidade, como fundamento da República e da ordem social e econômica (GROFF, 2008).

A valorização do labor, nesse novo paradigma, tem como condição indispensável à plena realização da dignidade humana, sendo sua falta causa de degradação não tão somente individual, mas coletiva. A violação dos direitos da sociedade — e, em especial, dos direitos laborais — representa, dessa forma, ofensa direta à dignidade da pessoa humana e ameaça à própria estrutura da República (LEDUR, 1998).

A efetivação do direito ao trabalho permite à dignidade humana a dimensão social mais concretizada, beneficiando não apenas o indivíduo, mas a sociedade. Ledur (1998) enfatiza que as normas atinentes aos direitos econômicos devem proteger condições de vida com dignidade, como expressão da dignidade da pessoa humana. Destaca ainda que a dignidade, enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), é incompatível com a falta de trabalho justamente assalariado, condição essencial para a subsistência e para a vida digna.

É categórico proteger ao indivíduo o direito de obter, pelo labor, os meios necessários para a vida digna. O trabalho formal, tutelado pela legislação trabalhista, visa definir condições mínimas civilizatórias em favor do obreiro, parte hipossuficiente na relação trabalhista, diante da concentração dos instrumentos de produção pelo empregador. O Direito do Trabalho, alinhado primordialmente às relações de emprego — espécie qualificada do gênero relação de trabalho —, protege a prestação de serviços por pessoa física sob critérios de pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade (LEITE, 2025).

Embora destinado em prioridade ao empregado, o Direito do Trabalho, essencialmente, visa assegurar condições adequadas de existência a todo empregado, alinhando-se ao princípio da dignidade da pessoa humana. Ressalta-se, todavia, que esta reflexão não significa defesa de ampliação da competência material da Justiça do Trabalho estatuída no artigo 114, da Constituição Federal de 1988, mas sim a afirmação de que a dignidade exige não apenas sobrevivência, mas condições efetivas de vida digna. Nesse sentido, o trabalho digno é colocado como fundamento essencial da afirmação social do ser humano (MARTINS, 2024).

O atual cenário socioeconômico coloca-se no paradigma do Estado Neoliberal, consolidado com o cenário caótico do Estado de Bem-Estar Social e a ascensão da lógica ultraliberal nas searas política, econômica e cultural. No capitalismo da contemporaneidade, o verbo central é sedimentado no “acumular”: as empresas “brigam” por espaços de mercado na dinâmica de busca constante pelo monopólio. Em paralelo, a estrutura das empresas sofre profundas mutações, abandonando o modelo vertical e hierárquico em favor da “horizontalização”, com quadros diminutos e foco exclusivo nas tarefas essenciais (TEODORO et al., 2023).

Da mesma maneira que o neoliberalismo protege a diminuição do Estado nas várias searas, impulsiona também a reconfiguração empresarial, que operam com número mínimo de trabalhadores fixos. Nessa perspectiva, Viana (1999) propõe a classificação dos trabalhadores das organizações neoliberais em três categorias distintas, quais sejam: (i) o núcleo limitado e altamente com qualificação, com salários de boas cifras, benefícios adicionais e considerável estabilidade, exigindo-se muita dedicação, mobilidade e forte identificação com o estabelecimento empresarial; (ii) obreiros das tarefas-meio e operários de razoável ou pouca qualificação, submetidos a baixas cifras, alta rotatividade e diminutas possibilidades de ascensão, fundamentados mormente pela sombra do desemprego; (iii) contingente de obreiros eventuais ou em tempo parcial, constantemente desqualificados, vulneráveis e à mercê a formas agravadas de exploração, composto por mulheres, jovens e imigrantes.

Na verdade, no novo paradigma neoliberal, o empresário não mais faz contas de preços a partir dos custos, mas, em outra linha inversa, define o preço considerado justo, estabelece a ideia de lucro obtida e ajusta os custos para promovê-la, rompendo com a lógica antecedente do Estado de Bem-Estar Social (VIANA, 1999).

Sob o ideal do Estado Neoliberal, assiste-se ao redimensionamento da atuação do Estado e da função do Direito, ambos diminuídos para promover às exigências do capital. O Estado chega-se a ideia de minimalista e o Direito do Trabalho é deliberadamente limitado, com a proliferação de meios atípicos de contratação em prol de afastar o trabalhador da tutela clássica trabalhista. A solidariedade entre trabalhadores diminui, sedimentada pela insegurança e pela competição interna, enquanto as entidades sindicais se veem limitadas a meras ferramentas de resistência à perda de direitos consagrados historicamente (MIRAGLIA, 2009).

Delgado (2024), em sua doutrina, traz a ideia de como a “crise ou transição” do Direito do Trabalho, fenômeno que acompanha o caminhar das políticas neoliberais desde a década de 1970, promovendo a fragmentação de direitos sociais sob o pretexto de mobilização.

A precarização do trabalho e o enfraquecimento das proteções trabalhistas trazem a ruptura com o paradigma anterior de proteção ao labor.

O neoliberalismo, ao submeter o Direito aos imperativos da economia, impõe o modelo que desconsidera a função social e ética das relações do trabalho. Conforme advertido por Castelo (2003), instala-se o déficit social e econômico ao se privilegiar a produção e o lucro ao invés da dignidade do trabalhador. Vivencia-se, dessa forma, o cenário de marginalização do valor-trabalho, com o aumento do trabalho informal, precário e em condições degradantes, em límpida violação aos princípios constitucionais que consagram o trabalho como fundamento.

Neste paradigma, princípios constitucionais como a justiça social e a valorização do trabalho devem ser analisado sob a ótica limitadora da “reserva do possível”, sendo sistematicamente subordinados ao viés econômico. O discurso neoliberal propaga a ideia de que tão somente após a consolidação do compromisso econômico e a tutela de apoio às empresas seria reconhecida a atuação do Estado no que toca a consagração dos valores sociais — falácia que associa a tutela dos empreendimentos à automática proteção dos obreiros (STRAPAZZON e SANTIN, 2015).

Nesse cenário, o princípio da dignidade da pessoa humana, embora amplamente reconhecido, é o mais gravemente afetado. A violação ao princípio constitucional constitui a mais grave forma de inconstitucionalidade, vez que compromete a própria parte estrutural do Estado Democrático de Direito. O ideário neoliberal, ao proteger a visão categoricamente individual da dignidade — restrita à proteção física, psíquica e aos direitos de personalidade —, traz em negligência a dimensão social, ignorando a responsabilidade estatal na promoção da inclusão social, mormente do trabalhador (MIRAGLIA, 2009).

Desta forma, o Estado Neoliberal subverte o autêntico sentido dos princípios constitucionais do labor, desconstituindo a história e obscurecendo a centralidade da pessoa humana como ferramenta do ordenamento jurídico. Ademais, o movimento compromete a própria definição de democracia, fundada na efetividade de seus princípios fundamentais (MAIOR e SEVERO, 2020).

Destaca-se, todavia, a existência de correntes doutrinárias que repudiam a tese de superação do Estado de Bem-Estar Social. Segundo essa perspectiva, não teria havido seu encerramento, mas sim a construção da hegemonia cultural que busca sua falência e a alegada inevitabilidade do Estado Neoliberal. Nesse aspecto, edifica-se o discurso dominante que limita

a centralidade do trabalho e do emprego e protege a retração da intervenção do Estado na economia (DELGADO, 2024).

Houve, portanto, a construção do discurso hegemônico em torno da alegada desconstrução do primado do trabalho e da proteção da não-intervenção estatal na economia. Segundo Delgado (2006), esse diagnóstico se sedimenta em três principais eixos: as consequências da terceira revolução tecnológica do capitalismo; as transformações na estrutura e na gestão das empresas; e o acirramento da concorrência em nível mundial. Todavia, essas bases teóricas são falaciosas, funcionando mais como fundamentos ideológicos para práticas públicas não tão adequadas, que provocaram desemprego estrutural em diversos países do ocidente.

Delgado (2006) pontua a contradição entre a expansão do desemprego e a implementação de consideráveis políticas econômico-financeiras de cunho liberal-monetarista, constantemente omitida pelas análises dominantes. Desta forma, afasta-se a ideia de avanço do Estado de Bem-Estar Social: continua, tanto em países europeus quanto, de modo disfarçado, nos próprios Estados Unidos da América, que, embora propaguem o receituário neoliberal nos países estrangeiros, mantêm internamente práticas de intervenção — como evidenciado no resgate do Estado de instituições financeiras durante a crise imobiliária americana de 2008, conforme ensina Miraglia (2009). Assim sendo, revela-se que a adoção integral do modelo neoliberal é mais a ferramenta de dominação econômica do que realidade adequada nas principais potências capitalistas.

Nas economias da Europa, a preservação das políticas peculiares do Estado de Bem-Estar Social é nítida e contribui para a menor vulnerabilidade desses países frente a crises mundiais. O sucesso na inserção internacional dessas economias é proporcional ao seu afastamento do ideário ultraliberal, mantendo altos indicadores de competitividade e bem-estar social no cenário de globalização econômica (PIOVESAN, 2004).

Lado outro, os efeitos da adoção de políticas neoliberais são categoricamente mais severos nos países subdesenvolvidos, que carecem de artefatos de proteção social robustos. No Brasil, muito embora existam ferramentas de intervenção social, a Constituição Federal de 1988 consagra o modelo estritamente social, atribuindo ao Estado a responsabilidade pela diminuição das desigualdades, proteção ao labor e realização da justiça social. O desafio reside menos na falta normativa e mais na ausência de vontade política para consolidar o verdadeiro Estado de Bem-Estar Social (ANDRADE, 2019).

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º e 3º consagrou o Estado Democrático de Direito no Brasil, com a centralidade da pessoa humana, na dignidade, no trabalho e na livre iniciativa, com o objetivo de promover a justiça social e reduzir as desigualdades. Desta forma, consagra-se o modelo de Estado Social, que visa proteger a igualdade substancial nas searas individual e coletiva. Qualquer exegese que subordine o valor social do trabalho à economia afronta a essência constitucional. Todavia, a consolidação do projeto foi prejudicada pelas políticas neoliberais que, ao chegarem ao Brasil na década de 1980, trouxeram prejuízos a plena afirmação do Direito do Trabalho como ferramenta de justiça social e enfraqueceram a efetivação do Estado Democrático de Direito (MIRAGLIA, 2009).

Segundo Bonavides (2007), o Brasil enfrentou crise estrutural de inconstitucionalidade, consequência da ilusão de que a simples inserção formal de comandos de normas no texto constitucional seria suficiente para assegurar sua concretização. A desproporção entre as promessas da Constituição e a real eficácia dos mecanismos de consagração gera descompasso que impede com veemência a efetivação dos direitos fundamentais. A dissociação muda a Constituição para uma espécie de documento simbólico, distorcido da prática social, e compromete a sua forma e força normativa. O resultado, por certo, é a corrosão dos fundamentos constitucionais que atinge não apenas o aparato do Estado, mas também a própria identidade nacional.

Bonavides (2007) propõe que a crise do constitucionalismo contemporâneo na tentativa anacrônica de operacionalizar os escopos do Estado Social com ferramentas jurídicas do Estado Liberal clássico. O autêntico desafio está em conferir densidade de normas aos direitos sociais, cuja efetividade é requisito de existência do Estado Social, a verdadeira “espinha dorsal”. A não consagração concreta desses direitos simboliza não apenas falha institucional, mas o próprio cenário caótico.

A realidade propõe alguns questionamentos incontornáveis: como efetivar o Estado Social quando a hegemonia neoliberal ofusca a leitura social dos princípios da Constituição Federal? Como promover a dignidade da pessoa humana no Estado Democrático de Direito em fragmentação, em que predomina a exclusão à sua dimensão coletiva? São questionamentos que ilustram o conflito entre o projeto constitucional de 1988 e a lógica mercadológica (MIRAGLIA, 2009).

Dentro desse cenário de crise, o Direito do Trabalho se revela não tão somente como ferramenta importante, mas como mecanismo fundamental à construção da ordem constitucional social no Brasil. Ainda que o neoliberalismo tente fundamentar, por verdades

aparentes, a crise do trabalho e o declínio do emprego como inevitáveis, ainda não se consumaram nem a extinção do trabalho com subordinação nem a obsolescência do Direito do Trabalho. O que se verificou foi o aumento da precarização e da informalidade como se verifica do fenômeno da uberização, do trabalho intermitente, da terceirização indiscriminada, da pejetização forçada e da multiplicação dos contratos atípicos e flexíveis, sem que se estruturassem mecanismos minimamente civilizatórios para a gestão das relações laborais (CÔRTEZ, 2003).

Em sociedades capitalistas caracterizadas pela desigualdade da estrutura e pela formalização de liberdades dos indivíduos, como a brasileira, a existência do sistema jurídico trabalhista permanece necessário. Ignorá-lo seria negligenciar a própria lógica da democracia, assentada na necessidade de proteger o patamar mínimo de proteção social como requisito de convivência e dignidade universal (CHAVES e ARCOVERDE, 2021).

O Direito do Trabalho continua como instrumento essencial para o enfrentamento da crise da sociedade e da profunda desigualdade que fundamentam a contemporaneidade. Certamente, o contexto atual exige modificações — mas não na direção enfatizada pelo discurso neoliberal, que, sob o pretexto de modernização, almeja desconstruir o Direito do Trabalho e extinguir a centralidade do trabalho e do emprego. Lado outro, a resposta à crise pressupõe o fortalecimento e a expansão do ramo justralhista (DELGADO e RIBEIRO, 2013).

Da mesma forma que a fábrica moderna se flexibiliza para possibilitar o lucro sem renunciar aos seus escopos centrais, o Direito do Trabalho transforme-se para as novas realidades de produção sem abdicar de seus princípios fundamentais, reforçando a função teleológica de tutela e promoção da justiça social. É imprescindível que esse ramo jurídico evolua para possibilitar a pluralidade de novas maneiras de contratação e inserção laboral, estendendo seu manto de tutela a trabalhadores antes marginalizados, em sintonia com as dinâmicas do mercado contemporâneo (DELGADO e RIBEIRO, 2013).

Nesse sentido, com veemência, leciona Leite (2025) que:

É preciso que as inteligências tenham como norte a efetivação do acesso – individual e metaindividual – dos fracos e vulneráveis, como consumidores, trabalhadores, crianças, adolescentes, idosos, os excluídos em geral, não apenas ao aparelho judiciário e à democratização das suas decisões, mas, sobretudo, a uma ordem jurídica justa [...]. A efetivação do acesso coletivo à justiça exige, sobretudo, um “pensar coletivo”, consentâneo com a nova ordem política, econômica e social implantada em nosso ordenamento jurídico a partir da Constituição brasileira de 1988 (LEITE, 2025, p. 06).

O desafio colocado ao Brasil é o de instituir ferramentas que efetivamente universalizem a tutela trabalhista e concretizem seus princípios, como condição para a

realização da democracia substantiva. Não há Estado Democrático de Direito verdadeiro sem a valorização efetiva do trabalho e da pessoa do trabalhador. Já se demonstrou que o Direito do Trabalho é a maneira mais eficiente de inclusão social no capitalismo moderno. De idêntica forma, reafirma-se que a dignidade social da pessoa humana se materializa na proteção dos meios necessários para a afirmação do sujeito como parte integrante da coletividade. Ambos — Direito do Trabalho e dignidade social — dialogam com o compromisso de assegurar o patamar mínimo de existência digna, abaixo do qual a própria ideia de civilização se compromete (SARLET, 2017).

A mudança das relações laborais, marcada por fenômenos como a uberização, o trabalho intermitente e a pejetização, aumentou a precarização e expôs a deficiência da proteção social clássica. Assim, o Direito do Trabalho precisa ser reinterpretado e protegido para alcançar essas novas maneiras de subordinação econômica, reafirmando seus princípios norteadores de proteção da dignidade do trabalhador e promoção da justiça social. A adaptação não traz a ideia de flexibilizar direitos, mas assegurar que o patamar civilizatório razoável seja garantido a todos os obreiros, preservando o compromisso da Constituição Federal com a inclusão social e a consolidação do Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2024).

2 O DIREITO TRABALHISTA E SUA MISSÃO GARANTISTA NA CONSAGRAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Historicamente, o Direito do Trabalho surge como meio de resposta à exploração da força de trabalho e à necessidade de promoção da ordem capitalista, revelando seu viés ambivalente. Todavia, a constitucionalização dos direitos sociais e sua vinculação aos direitos humanos colocaram o Direito do Trabalho como ferramenta de proteção da dignidade do obreiro, tendo o princípio da proteção como eixo norteador. A superação da antiga dicotomia entre conquista e concessão revela a nova racionalidade garantista que anima esse ramo jurídico (CARELLI, 2011).

Todavia, a evolução das ideias democráticas e a emergência do Estado Social no século XX conferiram nova dimensão ao desenvolvimento desse ramo jurídico, projetando-o além da sua origem compromissada com o *status quo*. O movimento de constitucionalização dos direitos sociais, limitado a contextos de amadurecimento da democracia, evidencia que o Direito do Trabalho se modificou em ferramenta de proteção da dignidade humana, inserido no

agendamento dos direitos fundamentais e protegido pelos principais tratados internacionais de direitos humanos (CARELLI, 2011).

Contudo, essa vocação protetiva enfrenta resistências na estrutura. A lógica do capital — para a qual a fuga da ordem jurídica do Estado é prática rotineira — naturalmente se tenciona na tentativa de diminuir a eficácia do Direito do Trabalho, especialmente em momentos de hegemonia política neoliberal. Em contextos de retração da economia ou fortalecimento das forças capitalistas, a pressão pela diminuição de direitos e a deslegitimação da legislação trabalhista tendem a se intensificar (CAPPELLETTI, 1993).

Foi para enfrentar essa constante tensão que se instituiu o sistema de proteção do Direito do Trabalho, composto não tão somente pelos sindicatos, mas também pela Inspeção do Trabalho, pela Justiça do Trabalho e, mais recentemente, pelo Ministério Público do Trabalho. A atuação adequada dessas instituições é essencial para garantir a eficácia das normas de proteção: a ausência ou fragilidade de fiscalização e de punições fomenta o descumprimento e a erosão da legitimidade do Direito do Trabalho (CARDOSO e LAGE, 2007).

Nesse contexto, é necessário abordar a efetividade da jurisdição trabalhista, nos conceitos de efetividade, eficácia e eficiência. Conforme Moreira (1983), eficácia refere-se à competência de produção do efeito desejado; eficiência refere-se à obtenção do melhor resultado com o menor gasto de recursos; e efetividade traduz a consagração do resultado almejado. A efetividade, dessa forma, consiste em garantir que a tutela jurisdicional atinja o resultado prático desejado, no menor tempo possível e com os meios necessários. Para tanto, o processo efetivo exige: (i) instrumentos adequados de tutela; (ii) possibilidade prática de sua utilização; (iii) reconstituição precisa dos fatos; (iv) entrega integral do bem jurídico devido; (v) e tramitação célere.

A Constituição Federal de 1988 consagra o direito à efetividade da jurisdição em seu artigo 5º, inciso XXXV, impondo ao Estado a obrigação de assegurar que a tutela jurisdicional produza efeitos concretos e reais. O direito de ação abrange não apenas o direito de provocar o Poder Judiciário, mas também o de obter decisão justa, equânime e livre de vícios (SCHIAVI, 2016).

A efetividade do processo é, pois, direito fundamental de natureza processual e sua aplicabilidade é imediata. Tanto o legislador quanto o magistrado estão vinculados à sua realização, vez que não há dignidade da pessoa humana sem a concretização dos direitos materiais. A dimensão temporal também é fundamental à efetividade. A demora excessiva compromete a utilidade da tutela jurisdicional, configurando afronta ao direito fundamental da

razoável duração do processo nos termos do artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal⁴ (LEITE, 2025).

A ideia do constitucionalismo garantista, mormente conforme desenvolvido por Ferrajoli et al. (2008), estende-se para além do Direito Penal, conseguindo, entre outros campos, a regulação das relações laborais. A Constituição italiana e o Estatuto dos Trabalhadores trazem exemplos a essa expansão, ao introduzirem direitos fundamentais nos ambientes de trabalho, deslocando a fábrica de espaço particular para espaço público, onde a dignidade do obreiro se impõe sobre a lógica mercantil.

Ferrajoli et al. (2008) entende que a esfera pública é aquela atinente ao interesse coletivo, tutelando direitos fundamentais indisponíveis, enquanto a esfera particular se refere a interesses individuais e patrimoniais. Desta forma, a positivação dos direitos fundamentais no ambiente laboral simboliza a ruptura com a tradicional lógica de mercado, afirmando a manifestação da pessoa humana, não como mercadoria.

A concepção traz políticas de re-mercantilização das relações de trabalho, reforçando que o labor, no âmbito constitucional, deve ser protegido contra arbitrariedades, inclusive no âmbito privado. Embora haja distinções históricas entre os modelos italiano e brasileiro, a Constituição Federal de 1988 também atribui ao trabalho caráter de direito fundamental, com subordinação à ordem econômica à ordem social (SILVA, 2011).

Consequentemente, o ambiente de trabalho, no que diz respeito ao exercício dos direitos fundamentais, define-se como espaço público. A expansão dessa ideia é essencial para diminuir o avanço da lógica de mercado sobre os direitos trabalhistas e reafirmar a funcionalidade do Direito do Trabalho como instrumento garantidor da dignidade humana (SILVA, 2011).

A Constituição democrática não deve se limitar ao poder público, mas também ao combate às arbitrariedades no âmbito privado, assegurando a plena efetivação dos direitos fundamentais em todas as searas, inclusive nos ambientes de trabalho. Nesse sentido, o desenvolvimento do Direito do Trabalho garantista⁵ é essencial para a defesa do próprio princípio democrático (BOBBIO, 1998).

⁴ No processo trabalhista, a efetividade somente se consagra com a entrega concreta do bem devido ao credor, normalmente obrigação pecuniária, ao final do procedimento executivo. Assim, além da sentença declaratória, constitutiva ou condenatória, é necessária à prática de atos executivos mais eficazes para garantir a realização do direito reconhecido em juízo (LEITE, 2025).

⁵ O garantismo constitucional encontra na seara das relações de trabalho espaço fundamental para sua concretização, mormente na restrição do poder diretivo e disciplinar. Definições como abuso de direito, responsabilidade extrapatrimonial e boa-fé objetiva permanecem sendo utilizados para conter abusos, mas Freitas

O Supremo Tribunal Federal tem exercido função garantista em certos momentos, como na proteção da estabilidade da empregada gestante em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho (Tema 497 do Supremo Tribunal Federal). Todavia, também se observa o avanço de exegeses flexibilizadoras, como no julgamento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que deu validade a negociação individual para a quitação geral de direitos no acordo extrajudicial, uma vez cumpridas as exigências da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), em decisão publicada dia 14 de dezembro de 2022, nos autos do Processo n.º 11644-98.2020.5.15.0129⁶ (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

A propósito, a Reclamação Constitucional n.º 53.771/ES, o Supremo Tribunal Federal, sob relatoria do ministro Dr.º Alexandre de Moraes, verificou a suposta afronta às teses fixadas na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconhecem o caráter ilícito da terceirização de atividades-fim e meio. A proponente da Reclamação Trabalhista sustentou que o Tribunal Regional desconsiderou a orientação do Superior Tribunal Federal ao reconhecer vínculo empregatício entre médico oncologista e a proponente, desconsiderando a contratação por pessoa jurídica. O Superior Tribunal Federal julgou procedente a reclamação na data de 06 de junho de 2022, assentando que a contratação por pessoa jurídica, *de per si*, não permite o reconhecimento de vínculo de emprego, salvo prova inequívoca de fraude⁷, o que não ocorria no caso em tela. Por consequência, a Corte cassou o acórdão e reafirmou a necessidade de observância às teses firmadas na ADPF 324 e no RE 958.252 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2022).

Casos atuais como a ampliação do trabalho intermitente e a legitimação da pejetização em atividades-fim evidenciam tendência de esvaziamento da proteção jurídica clássica. Nessa perspectiva, reafirma-se que em disciplina trabalhista a norma mais favorável deve sempre estar presente e que qualquer retrocesso afronta o princípio da progressividade dos

Júnior (2009) pontua que a proteção definida pelos direitos fundamentais deve incidir de forma direta e imediata sobre as relações do trabalho, prevalecendo sobre normas infraconstitucionais.

⁶ A homologação judicial do acordo extrajudicial com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho deve se restringir à verificação da livre manifestação de vontade e da ausência de vícios de consentimento, nos termos do artigo 840 do Código Civil. Atendidos esses pressupostos, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o Poder Judiciário deve homologar totalmente o acordo, incluindo a quitação plena das obrigações (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

⁷ O ministro Dr.º Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, determinou a suspensão nacional dos processos que discutem a licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou pessoas jurídicas na data de 14 de abril de 2025. A mencionada decisão foi decorrência do elevado número de reclamações constitucionais em face de sentenças da Justiça do Trabalho que desconsideraram entendimento já firmado pelo Pretório Excelso. No Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, o Plenário definiu a repercussão geral do tema (Tema 1389), que envolve a validade dos referidos contratos, a competência da Justiça do Trabalho e a definição do ônus da prova. A suspensão ficará em vigor até o julgamento final do recurso (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2025).

direitos sociais. A tentativa de diminuir direitos sociais por via das negociações ou legislativa não encontra proteção no modelo de Constituição Federal de 1988 (LEITE, 2025).

Dentro desse contexto, o garantismo oferece as bases fundamentais para a reconstrução do Direito do Trabalho que mostre a centralidade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, combatendo a mercantilização do labor e reafirmando a dignidade humana. Como propõe Ferrajoli (2008), o futuro dos direitos sociais é plenamente dependente do compromisso ético e político de luta contra as pressões regressivas e projetar a utopia da emancipação da sociedade.

O direito fundamental previsto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal ao prelecionar que são direitos dos obreiros urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho” (BRASIL, Constituição Federal) traduz a ampla tutela ao direito de ação trabalhista, evidenciando a preocupação do constituinte originário em ampliar o prazo prescricional fixado pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, CLT). A exegese correta desse dispositivo não deve ser meramente literal; ao contrário, deve ser direcionada pela matriz progressista dos direitos fundamentais, reafirmando-os como ferramentas de proteção dos obreiros enquanto parte mais vulnerável da relação capital-trabalho (CAMINO, 2004).

Conforme ensina Silva (2011), a definição de prescrição acolhido pelo constituinte originário é insuscetível de mudança pelo legislador infraconstitucional, exceto se em benefício das condições sociais do obreiro. Trata-se, portanto, de dimensão garantista do Direito do Trabalho, que não admite retrocessos e exige constante avanço na efetividade dos direitos sociais.

Desta forma, incumbe à Justiça do Trabalho a adoção da hermenêutica compatível com o sistema especial dos direitos fundamentais na Justiça do Trabalho, orientada pelas acepções e princípios que o estruturam, com o escopo de assegurar sua efetividade. A praxe forense demonstra que muitos direitos laborais, ainda que previstos em normas constitucionais ou infraconstitucionais, não são voluntariamente respeitados, exigindo atuação judicial (PESSOA e GOIS JÚNIOR, 2024).

Como se observou nos exemplos acima, o garantismo permite a reconstrução jurisprudencial do Direito do Trabalho em diversas decisões que resistem às tendências de flexibilização e tencionam para a centralidade dos direitos fundamentais laborais. Em paráfrase

a Ferrajoli et al. (2008), a preservação e o futuro dos direitos dos obreiros dependem, em último momento, da consciência, da responsabilidade e da ação.

Conclui-se, pois, que a luta pela efetividade dos direitos sociais — mormente no contexto de desigualdade estrutural como o brasileiro — exige a leitura do Direito do Trabalho que, concomitantemente, reconheça o processo histórico de positivação e projete o horizonte de emancipação. Assim, o Direito Processual Trabalhista coloca-se como instrumento essencial para a realização do garantismo constitucional no âmbito das relações de trabalho, promovendo a eficácia ampla dos direitos fundamentais no contexto jurídico-processual. A proteção da gratuidade da justiça, do contraditório, da ampla defesa e da efetividade dos direitos sociais significa que o acesso à jurisdição trabalhista supera a mera formalidade do processo, consolidando-se como autêntico mecanismo de proteção da dignidade da pessoa humana⁸ (PESSOA e GOIS JÚNIOR, 2024).

3 CENTRALIDADE DA JUSTIÇA LABORAL À LUZ DOS DADOS EMPÍRICOS E DAS DEMANDAS SOCIAIS

O sistema jurídico é estruturado em subsistemas — como o trabalhista, o criminal, o tributário e o civil —, e cada um deles conforme seus peculiares procedimentos processuais, com reflexo à especificidade do direito material que lhe dá origem. Há, pois, relação ontológica entre o direito substancial e o processual: o processo é analisado como instrumento voltado à realização do direito material correspondente (CINTRA et al., 1991).

Nesse sentido, conforme ensina Pimenta (2004), a efetividade dos direitos trabalhistas tem por exigência não apenas sua proclamação normativa, mas a atuação firme da Justiça Laboral como mecanismo de sua realização concreta. De fato, a origem da Justiça do Trabalho no Brasil foi decorrência de tentativas de regulação das relações de trabalho, que remontam desde o período colonial. Com a abolição da escravidão, o avanço da industrialização

⁸ Em tempos de crescente relativização normativa e de tentativa de mercantilização das relações laborais, a atuação do Poder Judiciário Trabalhista na tutela dos direitos fundamentais, inclusive mediante o controle de legalidade de consenso e a contenção de práticas abusivas, assume funcionalidade central na proteção do Estado Democrático de Direito e na concretização da justiça social. O desenvolvimento da perspectiva garantista no processo trabalhista, dessa forma, não apenas traz a integridade da Constituição Federal, mas também reafirma o compromisso histórico do Direito do Trabalho com a tutela dos hipossuficientes e a tutela da igualdade substancial (PESSOA e GOIS JÚNIOR, 2024).

e as greves gerais de 1917 e 1919, intensificou-se a preocupação com a regulação das relações de trabalho⁹.

A criação do Conselho Nacional do Trabalho – CNT no ano de 1923, estava estritamente ligado à fiscalização das caixas de previdência, marcando o primeiro esforço da instituição, de maneira mais límpida, com evolução posterior para funções de julgamento. A República Velha trouxe consigo legislações relevantes, tais como a lei de acidentes de trabalho no ano de 1919 e a primeira lei de férias no ano de 1925, muito embora não havia muita efetividade. Com a Revolução de 1930, a tomada do poder por Getúlio Vargas trouxe o fortalecimento da legislação social e estrutura sindical, como a Lei de Sindicalização de 1931 e a instituição das carteiras profissionais. As mencionadas medidas ampliaram o controle estatal sobre os sindicatos e moldaram o sistema de conciliação e arbitragem (NASCIMENTO, 2014).

A Constituição de 1934 previu, a hora, a criação da Justiça do Trabalho, cuja instalação se deu no ano de 1941¹⁰, durante o Estado Novo, incorporando órgãos como as Juntas de Conciliação e Julgamento – JCJ e o CNT¹¹. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho passou a ter poder de execução em suas decisões, sendo posteriormente consagrada pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 (MARTINS FILHO, 2011).

Francisco José de Oliveira Vianna, principal teórico do projeto e principal idealizador da Justiça do Trabalho, defendia a natureza coletiva desse ramo do Direito, acreditando que sua funcionalidade era instituir normas em disciplina coletiva para evitar lides trabalhistas, substituindo a ação direta dos trabalhadores pela tutela do Estado. Para ele, a ênfase

⁹ Após a abolição da escravidão no ano de 1888, o Brasil passou pelo período de profundas transformações sociais e econômicas. O avanço da industrialização nas primeiras décadas do século XX, mormente nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, acelerou a composição do chamado proletariado urbano. Nessa perspectiva, surgiram novas demandas por regulação das relações laborais, intensificadas pela precariedade das condições de trabalho. As greves gerais dos anos de 1917 e 1919 foram marcos fundamentais nesse processo. A Greve Geral do ano de 1917, iniciada em São Paulo e categoricamente expandida para outras regiões, trouxe à tona a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho, os baixos salários, a jornada excessiva e a ausência de proteção social. No ano de 1919, nova onda de mobilizações reforçou essas reivindicações (SPERANZA, 2023).

¹⁰ A Constituição de 1937 continuou com a Justiça do Trabalho, mas impôs maior controle sobre os sindicatos, ao estabelecer a unicidade sindical, o imposto sindical compulsório e o enquadramento sindical. Regulamentada em 1939 e 1940, a Justiça do Trabalho foi oficialmente instalada em 1º de maio de 1941, durante ato público solene presidido pelo presidente Getúlio Vargas, no campo de futebol do Clube de Regatas Vasco da Gama (São Januário), no Rio de Janeiro. A comissão responsável por sua organização teve a presidência de Francisco Barbosa de Resende, então presidente do CNT (MOREL e PESSANHA, 2007).

¹¹ A Justiça do Trabalho, estava estruturada como justiça administrativa vinculada ao Ministério do Trabalho, sendo organizada em três instâncias: as Juntas de Conciliação e Julgamento, compostas por um presidente nomeado pelo presidente da República e juízes classistas indicados por sindicatos; os Conselhos Regionais do Trabalho, responsáveis por julgar recursos; e o Conselho Nacional do Trabalho, com composição tripartite e membros de notório saber jurídico. As 36 juntas foram distribuídas em oito regiões, cada uma com seu respectivo Conselho Regional e procuradores regionais nomeados (MOREL e PESSANHA, 2007).

nas lides individuais enfraqueceria a funcionalidade da Justiça do Trabalho (SPERANZA, 2023).

Apesar do ideal corporativista — que articulava sindicatos ao Estado e visava à harmonia entre categorias —, na praxe, obreiros frequentemente encontraram na Justiça do Trabalho o instrumento de luta e resistência. Estudiosos indicam que, mesmo com inspiração parcial na Magistratura del Lavoro italiana, a Justiça do Trabalho brasileira desenvolveu características peculiares, fundamentadas tanto em influências estrangeiras quanto em experiências regionais anteriores à década de 1930 (SPERANZA, 2023).

A Constituição de 1946 integrou em definitivo a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, conferindo-lhe autonomia, competência peculiar, poder normativo e atuação do Ministério Público junto ao Ministério Público da União. A carreira passou a seguir os modelos da magistratura, com três níveis: juiz da Vara do Trabalho, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho e ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, a consolidação da identidade judicial dos magistrados e a equiparação de seus direitos e prerrogativas aos demais foi processo gradativo (MOREL e PESSANHA, 2007).

A Justiça do Trabalho, não apenas resistiu ao tempo, como se tornou instituição altamente demandada. No ano de 1941, em seu primeiro ano de funcionamento, foram ajuizados 19.189 processos e julgados 10.024. Em 2017, antes da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), o número de processos chegou a 3.965.563, trazendo a ideia de alta demanda e procura da classe obreira, com 3.995.329 julgamentos (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

Nos anos posteriores à Reforma Trabalhista de 2017, mesmo com oscilações, a Justiça do Trabalho manteve-se acionada. Em 2018, foram recebidos 3.222.256 processos, número que aumentou nos anos seguintes, alcançando 3.402.392 em 2019, 2.886.500 em 2020 e 2.888.085 em 2021, mesmo em meio à pandemia da COVID-19. A partir de 2021, observa-se a retomada no volume processual, com 2.888.085 processos recebidos, chegando a 3.519.482 em 2023. Em 2024, o número de novos processos atingiu o patamar mais alto da série atual, com 4.007.502 ações ajuizadas, superando inclusive o volume registrado em 2017. Já em 2025, considerando dados parciais até fevereiro, foram recebidos 618.168 processos, sinalizando a possível manutenção do alto nível de processos judicial. Os mencionados dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (2025) reforçam o entendimento de que a classe obreira continua recorrendo ao Poder Judiciário para a proteção dos seus direitos, colocando a Justiça do Trabalho como pilar fundamental na solução dos conflitos laborais.

Nos anos seguintes à Reforma Trabalhista de 2017, o volume de processos julgados seguiu mostrando a intensa atuação da Justiça Laboral. Em 2017, foram julgados 3.995.329 processos, número que se manteve alto nos anos posteriores, como em 2018 (3.793.830), 2019 (3.613.587) e 2020 (2.508.660), mesmo diante do cenário pandêmico. A partir de 2021, observa-se uma retomada gradual, com 2.831.712 julgamentos, que aumentam para 3.156.909 em 2022 e 3.538.152 em 2023. O ápice da série recente foi registrado em 2024, com expressivos 3.985.442 processos julgados, número comparável ao de 2017. Já em 2025, até fevereiro, foram julgados 516.988 processos, o que indica a continuidade da alta produtividade da Justiça especializada. Esses dados reforçam que, mesmo diante da mudança legislativa, a Justiça Laboral segue cumprindo sua funcionalidade de garantir a efetividade dos direitos sociais essenciais e de pacificar as lides decorrentes das relações de trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

Em âmbito da região judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – TRT-17, observa-se igualmente a manutenção do elevado volume de processos, em simbiose com o cenário nacional. Em 2017, foram recebidos 57.315 processos e julgados 56.895, evidenciando desempenho praticamente igualitário entre ajuizamento e resolução. Nos anos seguintes, mesmo com oscilações influenciadas por fatores conjunturais, como a pandemia, o TRT-17 manteve índices expressivos: por exemplo, em 2023, foram recebidos 54.372 e julgados 56.976 processos, demonstrando não apenas a alta demanda, mas também a capacidade de resposta do órgão. Em 2024, os dados mostram 60.630 processos recebidos e 60.186 julgados, confirmando o equilíbrio entre entrada e saída de ações, ainda que sob carga intensa. Em 2025, até fevereiro, os números parciais indicam 9.235 processos recebidos e 7.478 julgados, o que reforça a continuidade da atividade jurisdicional. Esse panorama confirma que a Justiça do Trabalho — em particular no Espírito Santo — permanece fortemente acionada e estruturada para oferecer resposta rápida às demandas sociais, reafirmando sua funcionalidade garantidora de direitos fundamentais no mundo do trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

Desde a década da sua implantação, a Justiça do Trabalho se destacou como meio de acesso para obreiros individuais ou pequenos grupos, com impulsão pela oralidade e pela gratuidade da justiça. Estratégias como as ações plúrimas revelam como os trabalhadores mudaram a esfera individual em ferramenta coletiva de luta. Em pesquisa histórica, verificam-se que sindicatos, mormente os de mineração, estruturaram estratégias jurídico-legais para

ênfatizar as condições de trabalho, mesmo durante regimes autoritários, utilizando freneticamente o aparato judicial disponível (SPERANZA, 2023).

Estudos sobre dissídios coletivos estabelecem que, antes do golpe de 1964, sindicatos mais estabilizados conseguiam, por intermédio de mobilizações e greves, extrair mais concessões judiciais. Após a consolidação da Ditadura Civil-Militar, todavia, o regime utilizou a Justiça Laboral como instrumento de controle dos sindicatos, limitando greves e impondo reajustes salariais centralizados. Em que pese o fato, cresceu o recebimento de ações individuais, configuradas como “válvula de escape” da repressão política (SILVA, 2016).

Outro fenômeno relevante nesta perspectiva foi a consolidação dos departamentos jurídicos dos sindicatos, criando a cultura de disseminação dos direitos trabalhistas. Mesmo com transformações estruturais, como o fim da estabilidade decenal e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, trabalhadores utilizam-se da Justiça do Trabalho para proteger seus direitos¹² (SCHEER, 2020).

Em âmbito da Justiça do Trabalho, a conciliação, prevista no modelo original, foi a ferramenta que mais se consolidou na prática. Os dados consolidados pelo Tribunal Superior do Trabalho (2025) revelam que, em 2024, foram homologadas 804.846 conciliações em todo o país. Já em 2025, até fevereiro, 110.321 acordos foram celebrados, representando 99,94% de efetividade entre as tentativas realizadas. A série histórica confirma a relevância crescente desse instrumento: de 510.582 conciliações homologadas em 2020, 639.308 em 2021, 664.264 em 2022, o número saltou para 716.059 em 2023. Esses dados evidenciam que a Justiça do Trabalho não apenas julga com eficácia, mas também se reinventa ao fomentar práticas de conciliação, garantindo soluções mais céleres, consensuais e menos danosas às partes envolvidas (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025).

CONCLUSÃO

O estudo desenvolvido permitiu considerar que a Justiça do Trabalho não tão somente resistiu às investidas de desconstrução idealizadas pelo ideário neoliberal, como também possibilitou sua centralidade no arranjo da instituição enquanto mecanismo de diminuição das diferenças estruturais e de efetivação dos direitos fundamentais sociais. No

¹² Da análise do artigo 114, da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho constitui o ramo especializado do Poder Judiciário com incumbência de dirimir conflitos provenientes das relações de trabalho e de assegurar direitos que receberam, do legislador constituinte, status de fundamentais. Nesse sentido, Cintra et al. (1991) ensinam que se deve reconhecer a natureza instrumental do processo em relação ao direito material.

desenrolar do percurso analítico, demonstrou-se que a retração do Estado Social e o progresso da racionalidade econômica sobre as esferas públicas e privadas têm dificultado os fundamentos normativos da Constituição Federal de 1988, exigindo a modelação de espaços institucionais necessários à dignidade da pessoa humana.

Ao articular dimensões históricas, normativas e empíricas, o estudo enfatizou que a Justiça do Trabalho permanece como meio de resistência constitucional, operando em prol da proteção da parte hipossuficiente nas relações laborais e da consolidação do patamar civilizatório razoável no contexto de relativização e informalização do trabalho. Longe de significar anacronismo institucional, a jurisdição trabalhista constitui “vocábulo” da cláusula pétrea da justiça social, sendo inconciliável com qualquer projeto de Estado que almeja se legitimar de maneira democrática sem proteger o trabalho digno como direito fundamental.

A análise dos dados estatísticos entre 2017 a fevereiro de 2025, disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, tanto em âmbito nacional quanto no recorte do TRT da 17ª Região, confirmou de maneira empírica essa premissa. Mesmo diante da mudança legislativa e do cenário pandêmico de COVID-19, a Justiça do Trabalho continuou fortemente acionada e socialmente validada, demonstrando eficácia jurisdicional e notável capacidade de consenso e resposta às novas formas de trabalho.

Ante ao exposto, conclui-se que o fortalecimento da Justiça do Trabalho é categórico para a promoção da democracia substantiva e para a efetivação dos direitos sociais como “núcleo duro” do constitucionalismo brasileiro. Não se trata tão somente de defender o ramo do Poder Judiciário, mas de afirmar o compromisso civilizatório com a dignidade da pessoa humana enquanto fundamento e valor a ser seguido pelo Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ALFREDO, Anselmo. O enigmático sujeito revolucionário: a reprodução periférica mundial do capital, negatividade categorial e simultaneidade da crise. In: ALFREDO, Anselmo (org.). *Geografia, crise e crítica social no capitalismo periférico*. São Paulo: Editorial Igrá Kniga, 2023. p. 9-100.

ANDRADE, Daniel Pereira. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 34, n. 1, p. 211-235, jan./abr. 2019.

BOBBIO, Norberto. *Diário de um século: autobiografia*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

_____. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mai. 2025.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

BRITO, Rose Dayanne Santos de. Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 220-227, jan./abr. 2021.

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

CAPPELLETTI, Mauro. *Juízes legisladores?* Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1993.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. *As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Ministério Público do Trabalho na proteção do direito do trabalho. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. 01, p. 59-69, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 44, n. 187, p. 77-86, mar. 2018.

CASTELO, Jorge Pinheiro. As atuais perspectivas econômicas e tendências sobre a terceirização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 67, n. 03, mar. 2003.

CHAVES, Helena Lúcia Augusto; ARCOVERDE, Ana Cristina Brito. Desigualdades e privação de direitos na sociabilidade capitalista e suas expressões no Brasil. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 141, p. 164-182, maio/ago. 2021.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

CÔRTEZ, Osmar Mendes Paixão. A “crise” do constitucionalismo social, o atual momento e os rumos do direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 110, p. 102-117, abr./jun. 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora LTr, 2024.

FERRAJOLI, Luigi et al. *Democracia y garantismo*. Madrid: Editorial Trotta, 2008.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos sociais e eficácia horizontal dos direitos fundamentais: possíveis consequências práticas para o exercício do poder disciplinar do empregador. *Revista Trabalhista Direito e Processo*, ano 8, n. 31, jul./set., p. 22-29, 2009.

GEDIEL, José Antônio Peres; ROSSA, Thaís Helena Alves. A autonomia contratual dos trabalhadores e a experimentação jurídica neoliberal. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 1-24, 2024.

GROFF, Paulo Vargas. Direitos fundamentais nas Constituições brasileiras. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 45, n. 178, p. 105-140, abr./jun. 2008.

LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 23. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2773-2801, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva et al. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho em homenagem a Armando Casimiro Costa*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 47. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Notas sobre o problema da “efetividade” do processo. *Revista da Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul (AJURIS)*, Porto Alegre, ano 10, n. 29, p. 77-94, 1983.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948*. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 28 abr. 2025.

PATRIOTA, Everaldo. Democratizando o acesso à justiça: justiça social e o Poder Judiciário do século XXI. In: PESSOA, Flávia Moreira Guimarães (org.). *Democratizando o acesso à justiça: 2022*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2022. p. 19-22.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; GOIS JUNIOR, Carlos João de. A efetividade da jurisdição como elemento garantidor dos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 2, p. 01-15, 2024.

PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In: PIMENTA, José Roberto Freire (coord.). *Direito do trabalho: evolução, crise e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*, ano 1, n. 1, p. 21-35, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SCHEER, Micaele. *Experiências de trabalhadoras e trabalhadores do calçado durante a ditadura: resistências cotidianas, lutas por direitos e protestos públicos em Novo Hamburgo (RS), 1968-1979*. 2020. Tese (Doutorado em História) - Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Cristian Kiefer da; PONTES, Rafaela Oliveira; MADUREIRA, Gabriela de Freitas. A estruturação das normas de direito fundamental como sistema de valores na Constituição: a busca pela maior racionalidade nas decisões judiciais. In: SILVA, Cristian Kiefer da (org.). *Novas perspectivas do Direito Contemporâneo: volume 2*. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. p. 275-294.

SILVA, Fernando Teixeira da. *Trabalhadores no Tribunal: conflitos e Justiça do Trabalho em São Paulo no contexto do golpe de 1964*. São Paulo: Alameda, 2016.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011.

SPERANZA, Clarice Gontarski. A Justiça do Trabalho e a historiografia social no Brasil: notas sobre percursos do projeto corporativista. *História (São Paulo)*, v. 42, 2023.

STRAPAZZON, Carlos Luiz; SANTIN, Dilso Antônio. Direitos fundamentais sociais: entre falta de efetividade e judicialização? In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; LEISTER, Margareth Anne; SILVA, Rogério Luiz Nery da (org.). *A proteção constitucional da seguridade social e do trabalho digno*. Joaçaba: Editora Unoesc, 2015. p. 11-24.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Reclamação n.º 53.771/ES*. Julgado em 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6418442>. Acesso em: 28 abr. 2025.

_____. *STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços*. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

_____. *Tema* 497. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=497>.
Acesso em: 28 abr. 2025.

TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (org.). *Direito Material e Processual do Trabalho: a consumação da vida no capitalismo*. Belo Horizonte: CAPES; Programa de Pós-graduação em Direito/PUC Minas; RTM; Faculdade de Direito da UFMG; Novos RED; FAPEMIG, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Acordo com quitação geral do contrato de trabalho é considerado válido*. Notícia, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/acordo-com-quita%C3%A7%C3%A3o-geral-do-contrato-de-trabalho%C2%A0%C3%A9-considerado-v%C3%A1lido>. Acesso em: 28 abr. 2025.

_____. *Recebidos e Julgados - Estatística*. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 29 abr. 2025.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 7, jul. 1999.

TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NA PRODUTIVIDADE DA EMPRESA

TELEWORKING IN LABOR REFORM: IMPACTS ON WORKERS' HEALTH AND COMPANY PRODUCTIVITY

TELETRABAJO EN LA REFORMA LABORAL: IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

Roberto Antônio Darós Malaquias¹

Carlos Henrique Bezerra Leite²

Helena Sperandio Menelli³

RESUMO: Este artigo⁴ tem como objetivo a implementação de estudos específicos para responder dois questionamentos centrais: a modalidade do teletrabalho pode causar danos à saúde das pessoas trabalhadoras, tendo em vista sua respectiva retirada do ambiente laboral de socialização? Esse mencionado fenômeno, tem como consequência a diminuição de sua produtividade? Para tanto, o presente estudo analisou o conceito de teletrabalho e de qualidade de vida no trabalho. O teletrabalho foi inserido na CLT pela Reforma Trabalhista,

¹ Doutorando em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV); Mestre em Direito Processual (UFES); Especialista em Ciência Policial e Investigação Criminal na Coordenação de Altos Estudos em Segurança Pública da Escola Superior da Polícia Federal (ESP/ANP/PF); Especialista em Direito Constitucional (UFES); Bacharel em Direito (UFES); Conselheiro Estadual de Segurança Pública – COESP/ES (2025-2027); Conselheiro Municipal de Segurança Urbana de Vitória – COMSU/ES (2025-2027); Professor de Ciências Penais e Segurança Pública, Direito Constitucional, Processual Penal, Filosofia e Teoria Geral do Direito (FAVIVA); Advogado e Consultor Jurídico; <<https://lattes.cnpq.br/3090590223741513>> ; <<https://orcid.org/0000-0001-8996-6765>>. E-mail: roberto.daros@outlook.com

² Pós-Doutorado em Democracia e Direitos Humanos no Ius Gentium Conimbrigae da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Portugal (FDUC/PT); Doutor em Direito (PUC-SP); Mestre em Direitos (PUC-SP); Bacharel em Direito (UFES); Professor do Programa de Pós-Graduação Strito Sensu (Mestrado e Doutorado) em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV-ES), lecionando a disciplina Direitos Humanos Sociais e Metaindividuais; Líder do Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos (PPGD-FDV/ES); Professor da disciplina Direito Processual do Trabalho I (FDV-ES); Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região/ES (aposentado); Diretor da Escola Judicial do Trabalho (1993-2007); Vice-Presidente do TRT da 17ª Região/ES (2011-2013); Advogado e Consultor Jurídico; <<https://lattes.cnpq.br/4640554588143937>> ; <<https://orcid.org/0000-0001-7487-0971>>. E-mail: chbezerraleite@gmail.com

³ Graduanda em Direito (FDV); Membro do Grupo de Pesquisa “Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos” (PPGD/FDV); <<https://lattes.cnpq.br/4640554588143937>> ; <<https://orcid.org/0009-0006-4447-9297>>. E-mail helenasperandiomenelli@gmail.com

⁴ Esta pesquisa foi publicada originariamente na Revista Magister de Direito do Trabalho, vol. 123, nov/dez, Porto Alegre: Magister, 2024.

em 2017, sendo a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não configurem trabalho externo. Sobre a qualidade de vida no trabalho, constatou se tratar de um conceito multidimensional, que abrange tanto aspectos físicos/organizacionais quanto às relações interpessoais, ambos importantes para sua efetividade.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Saúde da pessoa trabalhadora; Qualidade de vida no trabalho; Relações interpessoais.

ABSTRACT: This article aims to implement specific studies to answer two central questions: can teleworking harm the health of workers, given its removal from the social work environment? Does this phenomenon result in a decrease in their productivity? To this end, this study analyzed the concept of teleworking and quality of life at work. Teleworking was included in the CLT by the Labor Reform in 2017, and is the provision of services outside the employer's premises, predominantly or not, with the use of information and communication technologies that do not constitute external work. Regarding quality of life at work, it was found to be a multidimensional concept, which encompasses both physical/organizational aspects and interpersonal relationships, both of which are important for its effectiveness.

KEYWORDS: Telework; Labor Reform; Workers' Health; Quality of Life at Work; Interpersonal Relationships.

RESUMEN: Este artículo pretende implementar estudios específicos para responder a dos preguntas centrales: ¿puede la modalidad de teletrabajo generar daños a la salud de los trabajadores, dado su respectivo alejamiento del ambiente de socialización laboral? ¿Este fenómeno tiene como consecuencia una reducción de la productividad? Para ello, el presente estudio analizó el concepto de teletrabajo y la calidad de vida en el trabajo. El teletrabajo fue incluido en la CLT por la Reforma Laboral en 2017, y es la prestación de servicios fuera de las instalaciones del empleador, predominantemente o no, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que no constituyen trabajo externo. Respecto a la calidad de vida en el trabajo, se encontró que es un concepto multidimensional, que abarca tanto

aspectos físicos/organizacionales como relaciones interpersonales, ambos importantes para su efectividad.

PALABRAS-CLAVE: Teletrabajo; Reforma Laboral; Salud de la persona trabajadora; Calidad de vida en el trabajo; Relaciones interpersonales.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Teletrabalho. 3. Qualidade de Vida no Trabalho. 3.1. Doenças Mentais Relacionadas ao Trabalho. 4. Gestão de Relacionamento de Funcionários e sua Relação com a Maximização dos Lucros da Empresa. 4.1. Princípios da Valorização do Trabalho Humano. 5. Considerações Finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

Na atual conjuntura do século XXI, é inegável que um dos pilares para o ser humano manter uma boa qualidade de vida é que este esteja imerso em espaços saudáveis, que não prejudiquem a sua saúde, segurança e os seus demais direitos fundamentais, inclusive aqueles relativos ao aspecto social.

Nesse cenário, o meio ambiente de trabalho evidencia-se como um dos espaços primordiais para a manutenção dessa qualidade de vida, notadamente quando se leva em conta que, para a maioria dos indivíduos, é onde se despende, ao menos, 8 (oito) horas diárias de vida.

Assim, o equilíbrio neste ambiente surge como medida essencial para assegurar a saúde e o bem-estar das pessoas trabalhadoras, mantendo sua qualidade de vida.

Sob essa perspectiva, o meio ambiente de trabalho adequado não se constitui somente de aspectos ambientais/físicos, sendo importante considerar também as particularidades de cada funcionário e as relações interpessoais travadas pelas pessoas daquele convívio. Isso se deve ao fato de que o ser humano é, por sua natureza, um ser social que depende da sua capacidade de interagir e formar laços para se desenvolver e sobreviver.

Neste contexto, o ambiente de trabalho ocupa um papel central, sendo um espaço privilegiado para a socialização e o crescimento pessoal e profissional dos funcionários.

A troca de ideias, o apoio mútuo e as interações diárias contribuem para a criação de uma atmosfera que estimula a criatividade, a inovação e a motivação, sendo esses os fatores essenciais para a produtividade.

Entretanto, a modalidade de teletrabalho, inserida pela reforma trabalhista, trouxe novas dinâmicas ao cotidiano profissional. Embora ofereça maior flexibilidade na jornada do empregado, o trabalho remoto também apresenta desafios, especialmente no que diz respeito à sociabilidade.

A ausência do convívio direto com colegas pode levar à sensação de isolamento, privando o indivíduo da troca de experiências e da energia colaborativa que emergem naturalmente no ambiente físico de trabalho.

Essa ausência de interações humanas afeta o desempenho de muitos profissionais, que dependem do contato social para se sentirem engajados e motivados, e por vezes criarem ideias para cumprimento de suas tarefas em meio a conversas sobre a temática, que costumam acontecer durante a jornada de trabalho.

Além disso, a falta de convivência pode impactar a qualidade da comunicação e a resolução rápida de problemas, que poderiam ser mais bem discutidos com uma proximidade física.

Desta forma, infere-se que as relações interpessoais não apenas moldam a identidade individual, mas também influenciam diretamente o comportamento e o desempenho das pessoas trabalhadoras em diversas atividades, sendo essencial para a vida humana.

Portanto, este trabalho tem como objetivo geral abordar de que forma o teletrabalho pode afetar a saúde e produtividade dos trabalhadores que, em tese, precisam estar em um meio ambiente de trabalho adequado para cumprirem as metas da empresa com efetividade.

2. TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho inserida pela Reforma Trabalhista em que se permite ao empregado a realização das suas tarefas fora da sede da empresa, não se descaracterizando a relação por eventual comparecimento na firma.

Previsto no art. 75-B da CLT, a prestação de serviços fora das dependências da empresa pode se dar de maneira preponderante ou não, desde que haja utilização de tecnologias da informação e de comunicação que não configurem trabalho externo em razão da sua natureza (BRASIL, 1943).

Nessa perspectiva, é evidente a diferenciação entre as modalidades de teletrabalho e trabalho externo, sendo este apenas uma expressão que designa operações externas,

desenvolvidas nas vias públicas, como ocorre nos casos de vendedores ambulantes, motoristas e algumas outras funções/cargos que não têm local fixo para trabalho.

Em contrapartida, o regime do teletrabalho é caracterizado quando observados três elementos: execução à distância; por meios tecnológicos e de comunicação; e impossibilidade de controle físico.

O primeiro requisito mencionado se relaciona com o fator geográfico, combinado com a habitualidade em que os serviços são prestados fora do ambiente de trabalho da empresa. O ambiente laboral definido não necessariamente precisa ser a residência do trabalhador, mas qualquer outro que possibilite a sua realização.

Além disso, o uso dos meios tecnológicos de comunicação também é ferramenta essencial de interligação, principalmente para a transmissão das demandas e entrega daquilo que for cumprido pelo trabalhador, sendo forma de substituição total ou parcial dos deslocamentos ao trabalho.

Ressalta-se que este requisito não se caracteriza somente com a execução do serviço por intermédio da informatização, porque deve haver uma troca simultânea de envio e recebimento das tarefas.

Finalmente, a impossibilidade de controle físico se dá justamente em razão de não ser um trabalho presencial, não havendo controle de jornada na forma tradicional. Esse controle passa a ser feito, na maioria dos casos, pela avaliação da produtividade, entrega dos resultados, e estabelecimento de prazos.

Nesse cenário, o modelo de teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, tem sido muito aplicado nas relações de trabalho hodiernas, em razão da flexibilidade que permite ao funcionário, além de reduzir alguns custos de manutenção física para o empregador.

Porém, vale ressaltar que a proteção a pessoa trabalhadora, e todos os direitos que lhe são inerentes não se modificam pelo estabelecimento deste regime de trabalho (carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS).

Dessa maneira, Diana Sousa, Horácio Augusto de Sousa e Rodrigo Neves (2023, p. 204-205) asseveram:

Essa modalidade de desenvolvimento de atividade laborativa, que tem por premissa o cumprimento da jornada fora do ambiente físico da instituição, e que tem entre seus principais objetivos o aumento da produtividade e obtenção de uma maior flexibilidade para o exercício das atividades laborais tanto no tempo quanto no espaço, viu, com o surgimento da pandemia da Covid-19, uma ampliação não sonhada nem mesmo por seus maiores entusiastas.

Entretanto, existem desvantagens que podem vir a ocorrer com a sua implementação, principalmente no que diz respeito ao direito à saúde das pessoas trabalhadoras que são retirados de um ambiente cotidiano que permite socialização, sendo este uma parte essencial para todos os indivíduos, responsável por moldar a identidade de cada um.

É a partir das relações que diferentes normas e valores são internalizados ao longo da vida, além de ser forma de aprendizado, compartilhamento de ideias e desenvolvimento de habilidades emocionais de empatia e compreensão.

Outrossim, por meio do contato social se evita o sentimento de solidão e angústia, tendo em vista ser meio de encontrar alento e amparo nas mais diversas situações da vida.

O convívio se torna meio de evitar a depressão e prevenir possíveis doenças que decorram de constantes pensamentos negativos. Assim, o teletrabalho pode acarretar isolamento social, diminuição do tempo livre, ausência de distinção da vida profissional e vida particular, falta de auxílio na execução das tarefas e menores possibilidades de ascensão na carreira profissional, afastando a qualidade de vida no trabalho.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho é um preceito fundamental para o sucesso e produtividade de uma empresa. Tal fato se verifica na medida que as pessoas trabalhadoras que desfrutam um ambiente de trabalho sadio, seguro e estimulante, tendem a se engajarem mais nas atividades que lhe são propostas.

Nesse sentido, o ambiente laboral adequado é aquele que possui um time dinâmico e colaborativo que se integra às políticas da empresa. Para tanto, os responsáveis por cada setor devem buscar manter a boa comunicação, o respeito, inclusive um clima adequado, por meio de uma liderança equilibrada.

Esse mencionado clima adequado não se refere apenas às condições físicas de trabalho, englobam também a organização das demandas e, principalmente, às relações interpessoais travadas pelas pessoas daquele convívio.

Em outras palavras, um ambiente de trabalho adequado constitui-se tanto de aspectos ambientais ou físicos, como arquiteturais-tecnológicos, organizacionais e sociais, quanto por aspectos particulares do funcionário, ressaltando-se sempre a necessidade de harmonia e compreensão entre os colegas.

Portanto, conforme o exposto, Raimundo Simão de Melo afirma (2013, p. 29):

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente de trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

Nesse contexto, ressalta-se que, no teletrabalho não há relações interpessoais sendo travadas de maneira presencial, e sequer um convívio em um ambiente corporativo, com a presença de colegas de trabalho, e, por isso, o sentido dessa “qualidade de vida”, que, em regra, dependia desses fatores para ser mensurada, se altera, porque não existem trocas sendo estabelecidas, e tampouco, influência pela estrutura física/organizacional da empresa.

À primeira vista, essa modalidade de trabalho apresenta inúmeras vantagens ao trabalhador, como a flexibilização de seus horários, e a redução dos deslocamentos para realização das atividades.

Entretanto, a falta do convívio diário com os colegas de trabalho, que são pessoas fora do ciclo social familiar, pode afetar o desenvolvimento e o estado mental destes indivíduos a longo prazo.

Nessa conjuntura, uma das principais desvantagens causadas pelo teletrabalho é a sensação de isolamento que pode surgir quando se executa a atividade laboral fora do ambiente físico da empresa, notadamente pela falta de interações face a face durante a jornada de trabalho, seja para solucionar possíveis dúvidas ou expor ideias enquanto realizam as tarefas.

O convívio social no local de trabalho proporciona momentos que aliviam a pressão de todas as obrigações, e também dos problemas pessoais de cada trabalhador, porque permite, além das conversas sobre projetos e tarefas, pausas para café, almoços em grupo e conversas espontâneas.

Essa interação, sobretudo, é essencial para o desenvolvimento humano. É por meio dela que aprendemos a nos relacionar de maneira adequada, formar amizades, saber se comunicar e resolver problemas, fortalecendo o espírito de equipe no ambiente de trabalho, além de ser um momento de escape saudável dos problemas decorrentes do trabalho ou da vida pessoal.

Bom Sucesso (1997, p. 183) já demonstrou que a produtividade se atrela às relações interpessoais, por intermédio de pesquisas realizadas pelo psicólogo Kurt Lewin, que constatou que “A produtividade de um grupo e sua eficiência estão extremamente relacionadas com a humanização, com o relacionamento interpessoal, com a ética e com a competência de seus membros, mas, sobretudo com a solidariedade de suas relações interpessoais”.

Por isso, para que um funcionário se sinta devidamente valorizado e seja estabelecida a sadia qualidade de vida do trabalho, torna-se necessário que o ambiente seja dinâmico e colaborativo, proporcionando inclusive oportunidades de “networking” e desenvolvimento profissional. O teletrabalho, em contrapartida, não viabiliza essa prática pela ausência, ainda que parcial, das interações presenciais.

Isso afeta a percepção da realização de cada pessoa trabalhadora, prejudicando a avaliação do seu desempenho, o que acarretará a ausência de reconhecimento do trabalhador que se empenhou para executar determinada tarefa.

Assim, considerando que a apreciação do empenho constitui um fator motivacional essencial na estrutura de produtividade de uma empresa, o regime de teletrabalho configura-se como um obstáculo para essa valorização.

Em consonância com o exposto, a valorização dos profissionais, inseridos em um meio ambiente de trabalho saudável, ou seja, satisfatório em termos de relacionamentos e perspectivas de crescimento, tende a resultar em um aumento da produtividade e da lucratividade da empresa.

Em contrapartida, uma equipe desmotivada e com deficiências nas relações interpessoais, contribui para um cenário adverso, ocasionando prejuízos financeiros e danos à imagem da organização (FEITOSA; MÁXIMO, 2014).

O meio ambiente de trabalho adequado se trata de um conceito multidimensional que abrange aspectos relacionados ao bem-estar e à satisfação dos colaboradores em seu ambiente profissional. Logo, há um conjunto de ações a serem realizadas pela empresa para que seu estabelecimento se caracterize como um bom meio ambiente de trabalho.

Dentre essas práticas destacam-se o fornecimento de oportunidades de crescimento e desenvolvimento para seus funcionários, possibilitando que atuem com equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como a implementação de programas de saúde, bem-estar e lazer, que facilitem uma integração entre os colegas.

A atividade de análise do relacionamento dos funcionários é uma medida que certamente auxiliaria na pretensão de melhor produtividade. Este fator se faz primordial para garantia da sadia qualidade do ambiente, assim como o reconhecimento e valorização de trabalhos bem executados.

O conceito de qualidade de vida no ambiente laboral ganhou relevância nas últimas décadas na medida em que as grandes organizações perceberam a importância de investir no desenvolvimento e engajamento de seus talentos.

Nesse sentido, se as diferentes dimensões (espacial, relacional e de incentivo das pessoas trabalhadoras) são integradas de forma alinhada com os objetivos da empresa, tem-se um desenvolvimento de uma cultura de produção saudável e organizada.

Sob este ponto de vista, o investimento em políticas que melhorem as condições de trabalho, seja no campo das relações interpessoais dos trabalhadores, ou no meio ambiente do trabalho, tem sido fonte de inúmeros benefícios para as organizações, visualizadas no aumento da produtividade e da qualidade do trabalho, redução do afastamento não programado dos funcionários do local de trabalho e rotatividade de pessoal, melhoria do clima organizacional e da satisfação no trabalho, fortalecimento da imagem e da reputação da empresa, atração e retenção de talentos, e maior engajamento e comprometimento dos colaboradores, etc.

Em consonância com o exposto, a Organização Internacional do Trabalho (2012) constatou um aumento geral no número de doenças mentais ocasionados pela tensão no local de trabalho, não só no Brasil como no mundo, destacando como possíveis causas fatores que tornam o meio ambiente de trabalho inadequado, quais sejam: a sobrecarga de informações; intensificação do trabalho, da pressão sobre o tempo e do ritmo de trabalho; altas exigências de mobilidade e flexibilidade; demanda por disponibilidade constante em função dos avanços tecnológicos; e a insegurança quanto à manutenção do emprego.

Entretanto, muitas empresas ainda resistem ao processo de implementação de programas que busquem melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esta resistência pode ser atribuída, em grande parte, à apreensão em investir nessas políticas sem garantir um retorno financeiro imediato e visível.

Além disso, o custo inicial de implementação, que pode incluir investimentos em treinamentos, programas de bem-estar, reformas no ambiente de trabalho e benefícios adicionais representa uma preocupação substancial. Para empresas menores ou aquelas em

situações financeiras mais delicadas, esses custos podem ser vistos como um ônus excessivo, especialmente se não houver garantias de retorno financeiro à curto prazo.

Outro fator é a resistência cultural observada em ambientes corporativos tradicionais cujo foco é voltado, exclusivamente, em resultados financeiros. Estas empresas geralmente têm a percepção de que programas voltados para o bem-estar dos funcionários são secundários ou desnecessários.

Nessa perspectiva, faz-se de extrema relevância ressaltar os casos de sucesso das empresas que se preocuparam em melhorar e manter a qualidade de vida no ambiente corporativo, constando-se maior produtividade quando as pessoas trabalhadoras estão satisfeitas e engajadas com os objetivos da empresa.

O direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado é previsto na Constituição Federal, em seu artigo 225. A partir de uma interpretação sistemática da Constituição é possível inferir do artigo 200, inciso VIII, que o meio ambiente do trabalho também é englobado nesta previsão. Veja-se (BRASIL, 1988):

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Vale ressaltar que o ambiente de trabalho a que uma pessoa está inserida impacta diretamente na sua saúde, bem-estar, além de refletir em todas as suas relações pessoais mantidas fora do âmbito laboral, na sua vida familiar e social, e no modo como este indivíduo produz.

Outrossim, quando este preceito constitucional não é respeitado, uma das suas principais consequências logo é evidenciada na sociedade: o surgimento de doenças psíquicas relacionadas à exaustão que decorre de um ambiente de trabalho inadequado, seja pelo excesso de tarefas, cobrança extrema, pela insalubridade do local ou pela má relação criada entre os colegas de trabalho, gerentes e chefes de setor.

3.1. DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO

Diante do exposto, faz-se necessário listar algumas das principais doenças mentais que podem ser relacionadas com a inserção de um funcionário em um ambiente de trabalho inadequado, além de discutir maneiras de mitigar a problemática, ainda que nem todos os transtornos psicológicos sejam motivados pela vida profissional do indivíduo, inclusive havendo causas variadas.

A depressão, por exemplo, atinge muitos brasileiros, já constatado em cerca de 11 milhões de pessoas (BBC NEWS, 2023), em que o Brasil é referido como o país da América Latina com os maiores índices da doença.

Apesar de não haver estudo que comprove que grande parte desses casos surgem em decorrência do ambiente laboral, é inegável que a sobrecarga nas tarefas e cobranças exageradas, além da falta de convívio e criação de vínculo com os demais colegas de trabalho que se encontram nas mesmas condições causam impactos negativos na *psique* das pessoas trabalhadoras, que se dispõem a permanecer no trabalho para sua própria subsistência, havendo uma dependência na manutenção do emprego.

Ademais, lista-se o estresse ocupacional como uma doença relacionada ao trabalho e ao excesso de demandas passadas aos funcionários. Quando estes são dominados pelo senso de urgência em resolver quaisquer pendências que lhes são distribuídas, acabam por não conseguirem executar todas as exigências impostas à sua função no horário de trabalho, levando-as para um momento que deveria ser de folga e relaxamento. Este mencionado fato contribui para o alastramento de possíveis doenças mentais.

A Síndrome de Burnout também deve ser mencionada como outra doença decorrente da relação exaustiva de trabalho. Esta síndrome geralmente se manifesta quando os níveis de estresse atingem um grau elevado, ocasionando uma exaustão física e mental crônica que compromete a capacidade do indivíduo de realizar qualquer atividade profissional.

É fundamental observar que os vínculos e as interações estabelecidas durante o expediente laboral desempenham um papel importante na mitigação das preocupações excessivas, como previamente mencionado, contribuindo para a redução do risco de desenvolvimento desta condição.

Por fim, deve-se salientar a ansiedade e a síndrome do pânico como duas doenças que possivelmente podem ter como causa a inserção do funcionário em um meio ambiente de trabalho inadequado.

O grande risco dos transtornos mentais é que, geralmente se desenvolvem de maneira gradual, com uma sutileza imperceptível àqueles que são por ele acometidos, inclusive as pessoas de seu convívio, até chegar em um estado em que já é difícil remediar sem a ajuda de um profissional e de medicações. Isso agrava ainda mais o cenário do adoecimento, principalmente tendo em vista que impossibilita a investigação e tratamento da doença precocemente.

Dessa maneira, os prejuízos advindos de um meio ambiente do trabalho inadequado, que impacta diretamente na vida de seus funcionários, havendo um aumento do número de casos de doenças mentais, não são observados somente no âmbito pessoal daquele trabalhador, mas em todos os resultados da empresa

Entre os mencionados prejuízos, cita-se, por exemplo, o clima organizacional estressante, longos períodos de afastamento dos colaboradores, absenteísmo, e, principalmente, a queda na produtividade.

Em razão do exposto, é de fundamental importância assegurar um ambiente laboral adequado, por meio da aplicação do princípio da valorização do trabalho humano, de forma a efetivar a qualidade de vida prevista na Constituição Federal de 1988 para todas as pessoas trabalhadoras.

4. GESTÃO DE RELACIONAMENTO DE FUNCIONÁRIOS E SUA RELAÇÃO COM A MAXIMIZAÇÃO DOS LUCROS DA EMPRESA

No cenário corporativo moderno, popularizaram-se algumas estratégias de gestão para adequar a empresa ao capitalismo consciente, que busca a humanização ao entorno das relações estabelecidas.

Assim, os chamados *stakeholders*, todos os indivíduos ou grupos que se interessam ou são influenciados pelas atividades de uma companhia, exercem um papel importante e decisivo no sucesso do empreendimento. Essa rede diversificada pode incluir acionistas, parceiros, clientes, fornecedores, comunidades locais, inclusive os funcionários.

Nessa perspectiva, cada um destes grupos mencionados desempenha função crucial e interdependente no sucesso organizacional e, por isso, o conceito de empresa humanizada envolve alinhamento dos interesses de toda essa rede, sem priorizar um grupo em detrimento de outro. Em conformidade, Sisodia, Wolfe e Sheth afirmam (2019, p. 8):

De maneira simples, Empresas Humanizadas é uma empresa que se torna amada pelos *stakeholders* ao trazer os interesses de todos os grupos de *stakeholders* para alinhamento estratégico. Nenhum grupo se beneficia em detrimento de qualquer outro, e cada um prospera como os outros prosperam. Estas empresas atendem às necessidades funcionais e psicológicas de seus *stakeholders* de maneira que os encantam e produzem afeto e lealdade à empresa.

Dessa forma, entre os demais *stakeholders*, os funcionários se destacam como um dos ativos mais importantes e influentes de uma empresa. Eles não apenas executam as tarefas diárias e garantem a continuidade das operações, mas também são fundamentais para a eficiência e a qualidade dos produtos e serviços ofertados.

A satisfação e o engajamento dos funcionários, como já demonstrado, está diretamente ligada à produtividade e, por conseguinte, à lucratividade da empresa na maioria dos casos.

Nesse sentido, o investimento no bem-estar dos funcionários, por meio da criação de um meio ambiente de trabalho positivo com oportunidades de desenvolvimento individuais, pode gerar lucro para a empresa.

Isso ocorre na medida em que um grupo de colaboradores bem treinado, e alinhado com a missão da empresa, pode impulsionar a inovação e contribuir para a construção de uma cultura organizacional forte e resiliente.

Logo, funcionários motivados tendem a se engajar mais nas suas funções, o que resulta em um melhor desempenho, menor rotatividade e maior qualidade no atendimento ao cliente.

Portanto, para qualquer empresa que almeja prosperar no mercado, é necessário compreender que os funcionários são fundamentais dentro do sistema de *stakeholders*, e devem ser valorizados para que executem com excelência às demandas que lhe são esperadas, garantindo lucratividade e eficiência operacional.

Diante desse cenário, é imperativo destacar a situação dos funcionários que desempenham suas funções no regime de teletrabalho, uma modalidade que, apesar das vantagens, acarreta inúmeros desafios para o desenvolvimento profissional.

Estas pessoas trabalhadoras, por vezes, não visualizam oportunidades de crescimento dentro da empresa, ficando estagnadas em suas funções, e no cumprimento das tarefas que lhe são estabelecidas, o que afeta não só a motivação individual, mas também pode impactar na produtividade e satisfação geral no trabalho.

Além disso, a ausência de interações presenciais com supervisores e colegas de equipe prejudica a formação de vínculos significativos entre os membros da empresa, tendo em vista que o convívio social no ambiente de trabalho é fundamental para a construção de uma rede de relacionamentos que facilita o intercâmbio de ideias e experiências, além de proporcionar suporte emocional e profissional.

Por conseguinte, sem essas interações, os funcionários em teletrabalho podem ter dificuldades em estabelecer conexões valiosas de trabalho, comprometendo a criação e manutenção de uma rede de contatos profissionais de *networking*, e limitando possibilidades de participação em futuros projetos e empreendimentos que venham a agregar na sua carreira profissional.

Desta forma, nota-se que a modalidade é essencialmente prejudicial por ser um empecilho no estabelecimento das relações em si, sendo o ato de se relacionar fundamental para o desenvolvimento humano.

Em consonância com as lições de Sisodia, Wolfe e Sheth, os funcionários são um grupo de *stakeholders* que deve ser valorizado, criando-se medidas para que suas expectativas sejam atendidas.

A lucratividade do empreendimento não depende somente da observância dos demais grupos impactados com o negócio, como os clientes, porque estes crescem/surgem com uma boa prestação de serviços, que só será eficaz com o incentivo dos profissionais que ali atuam.

Assim, afirma-se que há uma correlação entre os grupos de *stakeholders*, em que um grupo só será efetivamente atendido quando os demais também o forem. Veja-se (SISODIA; WOLFE, e SHETH, 2019, p. 10):

A chave para este “arranjo harmonioso” é que as atividades das Empresas Humanizadas são executadas dentro de um sistema que permite o alinhamento ativo dos interesses de *stakeholders*. O Whole Foods Market, por exemplo, captura esta ideia formalmente em sua “Declaração de Interdependência”, que reconhece a ideia de que grupos de *stakeholders* constituem uma família cujos membros dependem um do outro.

Vale ressaltar que o sucesso de um empreendimento está atrelado ao fato dele poder ser conceituado como esta “empresa humanizada”. Por óbvio, muitas delas, principalmente as de pequeno porte e em fase de implementação, pontuam dificuldade de investimento nesse tipo de estrutura necessária para o funcionamento e criação de interesse para os *stakeholders*.

Entretanto, o que distingue essas organizações das que não alcançam o mesmo patamar é a percepção de que este custo agregará muito valor para a empresa futuramente.

A título de exemplo, menciona-se a empresa Google, uma das marcas mais valiosas do mundo, com altíssimo valor de mercado, que desde a sua fundação se baseia em princípios conscientes dessa necessidade de observância dos interesses de todos os seus *stakeholders*. Mackey e Sisodia descrevem um panorama geral da firma (2018, p. 271):

Já em seu início, o gigante da internet tinha um propósito claro e convincente e uma filosofia afinada com as partes interessadas. Os fundadores criaram um ótimo lugar para trabalhar, com equipes inteligentes, capacitadas, inovadoras e altamente focadas no cliente. Tinham clareza quanto ao tipo de investidores que queriam atrair e deixaram explícita sua filosofia de negócios logo no começo. O Google adotou uma maravilhosa estratégia filantrópica voltada para a comunidade e implantou esse projeto antes de sua oferta pública inicial, destinando 1% das ações para a Google

Foundation e comprometendo-se a direcionar todos os anos 1% de seus lucros para a instituição.

Destaca-se que, para os grupos dos seus funcionários, sempre houve preocupação na criação de um ambiente de trabalho adequado, que garantisse uma equipe bem treinada e com vontade de atender aos ideais da empresa. Conseqüentemente, ela é reconhecida mundialmente como um ótimo lugar para trabalhar, cumprindo seu objetivo de reter e motivar talentos no quadro de empregados.

Para tanto, oferecem benefícios como planos de saúde, odontológico e de aposentadoria, seguros, pacotes de férias e reembolso com despesas de educação, além de lanches e refeições, por vezes preparadas por *chefs* em restaurantes sofisticados.

Ademais, contam com a disponibilização de academias de ginástica, jogos (como *paintball* e laser tag), quadras de vôlei, *playground*, cabeleireiros, massagistas, entre outras regalias para os funcionários (FERNANDES, 2014).

Os meios para exercício do trabalho também são fornecidos, como o transporte dos seus trabalhadores de casa para a empresa, bem como para aqueles funcionários que se tornam pais, que além dos direitos legais de licença, recebem ajuda de custo.

O principal objetivo para que tantos benefícios fossem concedidos aos empregados foi o desejo de criar um ambiente de trabalho que se assemelhe com uma universidade, onde a colaboração e o desejo de mudar o mundo são estimulados (FERNANDES, 2014).

Nesse sentido, organizaram a estrutura de trabalho sem hierarquia, dividindo os trabalhadores em grupos de trabalho para discussão e produção em conjunto (como uma colaboração).

Qualquer indivíduo que sentir necessidade pode optar por trocar de grupo de trabalho, sem necessidade de concessão prévia. As principais ideias do grupo são discutidas entre os colegas para serem apresentadas em comitês, que as lançam ao mercado (FERNANDES, 2014).

Existem outras empresas de sucesso que valem menção, que além de equilibrarem os interesses de seus clientes, investidores e parceiros, são reconhecidas como um ótimo ambiente para se trabalhar. Dentre elas, cita-se algumas das mais famosas, de diferentes setores de mercado: Facebook, Adidas e L'oreal.

O Facebook assegura aos seus funcionários seguro médico, odontológico e de vida, incentivando também práticas saudáveis na vida pessoal de seus colaboradores,

reembolsando, por exemplo, 50% (cinquenta por cento) do valor mensal pago em academias e disponibilizando refeições saudáveis e gratuitas. Para os que têm filhos, lhe são ofertadas generosa licença maternidade remunerada para cobrir os custos com a criança, entre outros benefícios (KALEDO, 2023).

Nas instalações da empresa Adidas, salienta-se que os funcionários estão satisfeitos com a atmosfera descontraída do ambiente, que não exige roupa social, e cria eventos internos diversificados, vistos como oportunidades de crescimento profissional entre os trabalhadores (KALEDO, 2023).

Por fim, menciona-se a empresa da L'oréal, marca de cosméticos mundialmente conhecida. Assim como as organizações listadas acima, há uma preocupação com o bem-estar dos funcionários, materializada na concessão de benefícios para valorizar as competências laborativas dos profissionais. Como exemplo dessas políticas, oferecem trabalho com horário flexível e reduzido nas sextas-feiras, bem como diversos cursos online de treinamento (KALEDO, 2023).

Dessa maneira, a inserção da cultura de valorização do trabalho humano não pode deixar de ser implementada por uma empresa que visa seu crescimento e sucesso no mercado, sendo esta mencionada atividade valorativa uma tarefa tão importante quanto a busca por investidores e clientes do negócio. Sobre o tema, vale ressaltar o disposto por Mackey e Sisodia (2018, p. 281):

(...) a abordagem do capitalismo consciente não é apenas uma moda: as teorias que articulamos resultam em um modelo de negócio mais robusto do que o adotado pelas organizações que apostam na maximização dos lucros, pois identificam e se baseiam em motivações mais poderosas do que o mero interesse. Ao contrário de muitos outros tipos de mudança de rota, a alteração rumo a uma empresa consciente parece natural, porque está alinhada com as qualidades humanas naturais de todas as partes interessadas. Deixar de promover essa mudança ameaça a importância futura e a viabilidade de qualquer empreendimento.

4.1. PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O trabalho é atividade essencial para manutenção da vida. É por causa dele que o ser humano se desenvolve nos aspectos pessoal, social e econômico, se permitindo, para além de manter sua subsistência, sonhar com suas realizações profissionais que vão garantir a vida que deseja.

Em outras palavras, o trabalho nos proporciona o senso de propósito, realização e pertencimento, sendo fundamental que todo ser humano seja valorizado naquilo que venha a realizar dentro de uma empresa ou de forma autônoma.

Assim, o conceito de trabalho vai muito além de uma mera troca de tempo por dinheiro. Trata-se de uma forma de expressar a criatividade, desenvolver habilidades e esforço humano. Cada trabalhador contribui de forma única para o desenvolvimento da sociedade, seja através de um trabalho manual, intelectual ou criativo. O trabalhador é, portanto, a força motriz do mundo.

Nesse contexto, o princípio da valorização do trabalho humano busca proporcionar ao ser humano um trabalho digno, isto é, que ele desempenhe com orgulho e prazer, e não como uma mera obrigação para sobreviver.

Logo, segundo Petter, “valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem” (2005, p. 153).

O artigo 1º da Constituição Federal de 1988, estabelece a valorização do trabalho humano como uma das bases da República Federativa do Brasil. Além disso, o trabalho é um direito social, assegurado no artigo 6º da CF de 1988, fazendo sentido o artigo seguinte (art. 7º) que estabelece alguns dos direitos do trabalhador, garantindo sua qualidade de vida.

Por fim, salienta-se que o artigo 170 da CF de 1988 faz a relação entre o princípio da valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, permitindo que o mercado de consumo regule os aspectos de valorização do trabalhador, como será melhor contextualizado abaixo (BRASIL, 1988).

Dessa forma, além do trabalho ser fonte de riqueza pessoal, e dignificador da pessoa humana, também possui a função de injetar esses recursos no mercado de consumo. Logo, se os indivíduos produzem e, por consequência, recebem pelo seu tempo despendido, poderão utilizar o valor adquirido para custear eventuais compensações pessoais, e sua subsistência, de modo a proporcionar a circulação de recursos.

Sob esta ótica, a circulação de riquezas decorre do objetivo principal de um trabalho humano valorizado, haja vista que este deve permitir que o trabalhador goze dos direitos constitucionais mais básicos, como sua saúde, educação, moradia, lazer, segurança, previdência social, vestuário, transporte, entre outros, obtidos somente através de uma contraprestação justa ao seu serviço.

Nas palavras de Bocorny (2003, p. 42):

A valorização do trabalho humano, esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado nos Estados Sociais. [...], o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana.

A partir dessa perspectiva, interpretações do texto constitucional que venham a desdenhar da importância da valorização do trabalho humano carecem da devida fundamentação, tendo em vista que toda uma sociedade sofre as consequências da perpetração de trabalhos indignos, cujo meio ambiente do trabalho seja inadequado, porque estes paralisam o mercado financeiro, atrapalhando a economia do país.

Assim, salienta-se como alguns dos principais impactos observados com a valorização do trabalho humano, consubstanciado na inserção do funcionário em um meio ambiente de trabalho adequado, o aumento na motivação dos trabalhadores, e, conseqüentemente, na produtividade das empresas.

Na tentativa de buscar soluções para a problemática, pode-se mencionar algumas das medidas que a empresa pode adotar para valorizar o trabalho humano: garantir condições de trabalho dignas e seguras, com respeito aos direitos trabalhistas e à saúde e segurança das pessoas trabalhadoras; promover a educação e a formação profissional, para que os trabalhadores possam desenvolver suas habilidades e progredir em suas carreiras; incentivar a inovação e a criatividade no local de trabalho, valorizando a contribuição individual de cada trabalhador; adotar políticas públicas que promovam o emprego e a renda, como programas de qualificação profissional e de incentivo à contratação; fomentar o diálogo social e a negociação coletiva, para que trabalhadores e empregadores possam encontrar soluções justas e equilibradas.

No regime de teletrabalho, quando realizado em todos os dias da semana, ou em sua maioria, a ausência do contato presencial, como já exposto, por ser prejudicial, afastando-se a aplicação efetiva do princípio da valorização do trabalho humano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de uma empresa advém da vontade de que esta cresça no mercado. Para tanto, é necessário que se destaque das demais propostas de seus competidores, e isso pode ser feito através de seus funcionários, responsáveis pelos produtos ou serviços que entregam.

Nesse sentido, a qualidade ou efetividade destes depende da satisfação e vontade dos trabalhadores da empresa, que se integram nas políticas da empresa, e cumprem suas metas de maneira eficaz quando suas necessidades estão sendo observadas.

Sob esta perspectiva, a produtividade do trabalhador está amplamente relacionada com o ambiente em que ele atua e está inserido na maior parte da sua vida, influenciando na sua saúde. Assim, a qualidade de vida no trabalho se desdobra em dois reflexos importantes: ambiente físico/organizacional e as relações interpessoais travadas naquele meio.

Desta forma, as relações interpessoais e o trabalho em equipe no contexto organizacional têm um impacto direto nas empresas que almejam prosperar no mercado. Para tanto, é fundamental reconhecer que os funcionários são peças-chave no conjunto de interesses dos grupos que cercam uma empresa. Logo, se o trabalho destes é valorizado, passam a realizar suas funções com excelência, garantindo lucratividade e eficiência operacional para a empresa.

Neste contexto, a realidade dos funcionários que atuam no regime de teletrabalho se diversifica. Apesar das vantagens que essa modalidade oferece, existem uma série de desafios impostos ao desenvolvimento profissional desses indivíduos que, muitas vezes, não veem perspectivas claras de crescimento dentro da empresa, justamente pela ausência de convívio e contato presencial com os demais colegas de trabalho.

A ausência de contato direto com supervisores e colegas também dificulta a formação de vínculos importantes entre os membros da equipe. O ambiente de trabalho, além de ser um espaço de troca de experiências e ideias, é vital para a criação de uma rede de suporte emocional e profissional.

Por consequência, a falta dessas interações no teletrabalho pode levar à estagnação dos funcionários na execução de suas atividades, e dificultar o desenvolvimento humano, que depende do ato de se relacionar. Assim, a tendência é que, em longo prazo, tanto a motivação individual destes indivíduos, quanto a produtividade e satisfação geral no trabalho sofram declínio.

Sob esta ótica, a saúde financeira da empresa não depende apenas do foco nos clientes ou investidores do negócio, mas também da qualidade dos serviços, que está diretamente ligada ao incentivo dado aos profissionais (que executam os serviços e criam os produtos). Esses diferentes grupos que são impactados com a atividade da empresa funcionam em uma relação de interdependência, onde o atendimento de um grupo só será pleno quando todos forem considerados.

É importante ressaltar que o êxito de um empreendimento está ligado à sua capacidade de se consolidar como uma “empresa humanizada”. Embora muitas empresas, especialmente as de pequeno porte, enfrentem dificuldades para investir nesse tipo de estrutura, a percepção de que esse investimento trará retornos valiosos no futuro é a chave para o surgimento de organizações bem-sucedidas. Alguns exemplos de companhias que entenderam a importância do conceito e obtiveram sucesso são a Google, Facebook, Adidas e L’oreal.

Portanto, incorporar uma cultura de valorização dos colaboradores é essencial para qualquer empresa que deseje crescer e ter sucesso no mercado, sendo essa prática tão estratégica quanto a captação de investidores e clientes.

REFERÊNCIAS

BBC NEWS. **Por que o Brasil tem a população mais depressiva da América Latina**. G1 Globo, 06 nov. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/11/06/porque-o-brasil-tem-a-populacao-mais-depressiva-da-america-latina.ghtml>> Acesso em: 22 jul. 2025.

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no estado democrático de direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Constituição, de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 22 jul. 2025.

FEITOSA, Micaele Rodrigues; MÁXIMO, Agna Ligia Pinheiro. **A influência do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho: um estudo bibliográfico**. Anais da VI Semana Científica da FJN, 2014.

FERNANDES, Frederico Eugênio. **Como a Google motiva seus funcionários**. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-o-google-motiva-seus-funcionarios/143783460#:~:text=A%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20%C3%A9,que%20desejar%2C%20sem%20pedir%20permiss%C3%A3o>>. Acesso em: 22 jul. 2025.

KALEDO. **Conheça empresas que valorizam seus colaboradores**, 2023. Disponível em: <<https://blog.kaledo.com.br/mercado/empresas-que-valorizam-seus-colaboradores/>> Acesso em: 22 jul. 2025.

MACKEY, John; SISODIA, Raj. **Capitalismo consciente**: como libertar o espírito heroico dos negócios. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed., São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Why stress at work matters**, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_184786/lang--en/index.htm.> Acesso em: 22 jul. 2025.

PETTER, Josué Lafayete. **Princípios constitucionais da ordem econômica**: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SISODIA, Raj; WOLFE, David B.; SHETH, Jag. **Empresas Humanizadas**: Pessoas, Propósito, Performance. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

SOUSA, Diana Brandão Maia Mendes de; SOUSA, Horácio Augusto Mendes de; e NEVES, Rodrigo Santos. **Regime jurídico do teletrabalho na administração pública**: novos rumos para o governo digital. Rio de Janeiro: CEEJ, 2023.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

EDITAL

26ª Edição da Revista Eletrônica da EJUD 17

A Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região (EJUD 17), Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, torna público aos interessados, operadores do Direito – Juízes, Servidores, Advogados, Professores, Procuradores do Trabalho e Acadêmicos, que o Conselho Editorial da Revista receberá, para análise e seleção, trabalhos a serem publicados na **26ª Edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 17ª Região**, janeiro-junho de 2025, tendo como eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

1) REVISTA ELETRÔNICA – A Revista, de periodicidade semestral, registrada junto ao ISSN (*International Standard Serial Number*) sob o nº 2317-3556, aceito internacionalmente para individualizar o título de uma publicação seriada, o que garante uma visibilidade qualificada para a publicação *on-line* intitulada: “Revista Eletrônica da EJUD do TRT da 17ª Região”, consiste em espaço destinado à publicação de artigos, resenhas e traduções relacionados ao meio jurídico, nas áreas do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito Processual Civil, estes últimos relacionados aos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, sentenças e acórdãos, além de notícias relevantes, e será divulgada pelo site do Tribunal (www.trt17.jus.br), na página da Escola Judicial.

Os textos serão enviados ao Conselho Editorial da Revista, composto pelos Conselheiros da Escola Judicial, que avaliarão a clareza, objetividade, adequação e correção da linguagem.

2) DA POSTAGEM – Os trabalhos devem ser remetidos para o endereço eletrônico: revistaejud@trtes.jus.br.

3) DOS TRABALHOS ENVIADOS

a) A remessa do trabalho implica na manifestação, de forma tácita, de autorização para a publicação, sem qualquer remuneração pelos direitos autorais, no site da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e para envio à Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (BDTST) e Rede Virtual de Bibliotecas do Senado (RVBI), consoante os termos do Ofício TST.CMDOC nº 17, de 22/9/2015, encaminhado, à esta Escola Judicial, pela Exm.ª Ministra Presidente da Comissão Permanente de Documentação, do Tribunal Superior do Trabalho;

b) Os artigos deverão abordar, exclusivamente, o eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

c) O conteúdo do texto, bem como afirmações e opiniões expressas, são de absoluta responsabilidade dos autores, não expressando a posição do TRT da 17ª Região e da Escola Judicial do TRT da 17ª Região;

d) O texto, a ser submetido à apreciação do Conselho Editorial da Revista, deverá ser precedido por uma **folha de rosto, que não será computada como parte integrante do trabalho**, na qual se fará constar:

1. Título;
2. Nome completo e um breve histórico do autor (no máximo em cinco linhas, com sua maior titulação acadêmica, qualificação, instituição a que pertença e a principal atividade profissional exercida);
3. Endereço completo para correspondência, com CEP, telefones, DDD ou DDI, e-mails etc.

e) Encerrado o prazo de envio, serão remetidos a exame do Conselho Editorial, sem identificação do autor (folha de rosto), que recomendará ou não a sua publicação;

f) Caso não seja recomendada sua publicação imediata, o Conselho Editorial poderá, posteriormente, recomendá-la, relativamente a edições posteriores da revista, cientificando-se o autor no endereço eletrônico indicado no item 2 supra.

4) DA FORMATAÇÃO:

4.1) ARTIGOS

a) Os trabalhos deverão ser encaminhados em arquivo de extensão “.doc” ou “.docx (Word, compatível com a versão atualizada), utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 12; espaçamento entre linhas 1,5; parágrafos justificados; recuo de 2,0 cm na primeira linha; tamanho da página A4; com títulos e subtítulos em caixa alta, observando-se as normas da ABNT para a numeração das seções;

b) Citações com até 3 linhas deverão ser inseridas no corpo do texto entre aspas. Caso tenham mais de 3 linhas, deverá ser utilizado parágrafo independente com recuo de 4 cm, fonte Times New Roman, corpo 10, espaçamento entre linhas simples, sem aspas, em conformidade com as normas da ABNT; as citações no corpo do texto devem seguir o sistema de chamada do tipo autor-data;

c) Referências (bibliográficas, eletrônicas etc.) deverão ser colocadas ao final do artigo em ordem alfabética de autor, em conformidade com as normas da ABNT, sempre atualizadas;

d) É vedada a utilização de criptografia, “macros”, índices, numeração de páginas, cabeçalho e rodapé;

e) Somente serão recebidos trabalhos com um número mínimo de 15 laudas e um número máximo de 25 laudas, incluída a lista de referências bibliográficas;

f) Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto, após a folha de rosto:

- título;
- resumo, com até 100 palavras;
- palavras-chave (de 3 a 5 palavras).

g) Os trabalhos devem obedecer às normas da ABNT, quais sejam:

- NBR-6028/2003 – Resumo;
- NBR-6024/2003 – Numeração de seções;
- NBR-10520/2002 – Citações;
- NBR-6023/2018 – Referências.

h) Serão permitidas notas de rodapé e hiperligações ativas, possibilitando acesso dinâmico a referências textuais; as notas de rodapé devem ser redigidas utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 10; espaçamento entre linhas simples; parágrafos justificados; serão permitidas apenas notas de rodapé explicativas;

i) A identificação do autor deverá aparecer única e exclusivamente na primeira página (folha de rosto) separada do corpo do artigo, conforme o disposto no item 3, alínea “d”;

j) O artigo, obrigatoriamente, deverá ser iniciado com um título e conter as referências bibliográficas;

k) Se o artigo for referente a resultados de pesquisas envolvendo pessoas, deverá ser acompanhado das devidas autorizações para publicação e comprovar a autorização de CEP/CONEP (Comitê de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), sob pena de ser rejeitado;

l) Se aprovados, os trabalhos serão publicados no sistema eletrônico de hospedagem da Revista, no Portal da EJUD 17, sem que sejam efetuadas quaisquer revisões gramaticais e/ou adequações, sendo de inteira responsabilidade do(s) autor(es), todo o conteúdo que for disponibilizado na Revista, isentando-se, esta Escola Judicial, por quaisquer erros ortográficos ou qualquer outro erro material existente no texto. A EJUD 17 se reserva o direito de realizar os ajustes de formatação para a publicação;

m) Os artigos remetidos para avaliação devem tratar de temas atuais, estando de acordo com a legislação atualizada no momento da submissão.

4.2) RESENHAS

a) A “resenha” destina-se ao compartilhamento da leitura de obras relacionadas ao âmbito jurídico e consistirá em crítica de livro, publicado nos últimos cinco anos, das áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direitos Humanos e Fundamentais e áreas afins das Ciências Sociais Aplicadas;

b) Serão recebidos textos contendo até 10 (dez) laudas;

c) Deverão ser indicadas todas as referências da obra resenhada, conforme normas da ABNT.

4.3) TRADUÇÕES

As traduções de artigos jurídicos, submetidas à avaliação, deverão ser acompanhadas de autorização por escrito, do autor do trabalho original e do editor, além de observar as regras de formatação contidas no item 4.1.

5) DOS PRAZOS – O envio dos trabalhos poderá ser realizado no período de **12 de março a 12 de abril de 2025**.

A revista será lançada somente na versão *on-line*, até o final do mês de junho de 2025, através de publicação em meio eletrônico, em formato PDF, no Portal da Escola Judicial do TRT da 17ª Região, localizado no sítio do TRT da 17ª Região.

6) DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os trabalhos que não obedecerem às normas preconizadas neste presente edital serão rejeitados de plano, pelo Conselho Editorial, do que serão comunicados os respectivos autores.

b) A não aprovação do artigo pelo Conselho Editorial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 4, não se obrigando o Conselho Editorial a prestar qualquer outro esclarecimento.

c) Os(as) autores(as) dos trabalhos científicos se responsabilizam pela autoria e opiniões externadas em suas produções, cedendo automaticamente os direitos de publicação no ato de submissão dos trabalhos, inclusive republicações.

d) Os artigos enviados por autores(as) de renome nacional/internacional, a critério da EJUD 17, podem ser dispensados do cumprimento do item 3, alínea “d”, parte final e, no item 4.1, da alínea “i”.

e) Os casos omissos e eventuais consultas poderão ser encaminhados ao Conselho Editorial da Revista, por intermédio do e-mail: revistaejud@trtes.jus.br.

Ana Paula Taucedo Branco
Desembargadora Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região

EDITAL DE PRORROGAÇÃO

26ª Edição da Revista Eletrônica da EJUD 17

A Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região (EJUD 17), Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, torna público aos interessados, operadores do Direito – Juízes, Servidores, Advogados, Professores, Procuradores do Trabalho e Acadêmicos, que o Conselho Editorial da Revista receberá, para análise e seleção, trabalhos a serem publicados na **26ª Edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 17ª Região, janeiro-junho de 2025**, tendo como eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

1) REVISTA ELETRÔNICA – A Revista, de periodicidade semestral, registrada junto ao ISSN (*International Standard Serial Number*) sob o nº 2317-3556, aceito internacionalmente para individualizar o título de uma publicação seriada, o que garante uma visibilidade qualificada para a publicação *on-line* intitulada: “Revista Eletrônica da EJUD do TRT da 17ª Região”, consiste em espaço destinado à publicação de artigos, resenhas e traduções relacionados ao meio jurídico, nas áreas do Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Internacional, Direito Processual Civil, estes últimos relacionados aos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, sentenças e acórdãos, além de notícias relevantes, e será divulgada pelo site do Tribunal (www.trt17.jus.br), na página da Escola Judicial (<https://app.trt17.jus.br/portais/escola-judicial/>).

Os textos serão enviados ao Conselho Editorial da Revista, composto pelos Conselheiros da Escola Judicial, que avaliarão a clareza, objetividade, adequação e correção da linguagem.

2) DA POSTAGEM – Os trabalhos devem ser remetidos para o endereço eletrônico: revistaejud@trtes.jus.br.

3) DOS TRABALHOS ENVIADOS

a) A remessa do trabalho implica na manifestação, de forma tácita, de autorização para a publicação, sem qualquer remuneração pelos direitos autorais, no site da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e para envio à Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (BDTST) e Rede Virtual de Bibliotecas do Senado (RVBI), consoante os termos do Ofício TST.COMDOC nº 17, de 22/9/2015, encaminhado, à esta Escola Judicial, pela Exm.ª Ministra Presidente da Comissão Permanente de Documentação, do Tribunal Superior do Trabalho;

b) Os artigos deverão abordar, exclusivamente, o eixo editorial “**Direitos Fundamentais de Índole Sócio-Trabalhistas e Processo do Trabalho na Perspectiva Constitucional**”.

c) O conteúdo do texto, bem como afirmações e opiniões expressas, são de absoluta responsabilidade dos autores, não expressando a posição do TRT da 17ª Região e da Escola Judicial do TRT da 17ª Região;

d) O texto, a ser submetido à apreciação do Conselho Editorial da Revista, deverá ser precedido por uma **folha de rosto, que não será computada como parte integrante do trabalho**, na qual se fará constar:

1. Título;

2. Nome completo e um breve histórico do autor (no máximo em cinco linhas, com sua maior titulação acadêmica, qualificação, instituição a que pertença e a principal atividade profissional exercida);

3. Endereço completo para correspondência, com CEP, telefones, DDD ou DDI, e-mails etc.

e) Encerrado o prazo de envio, serão remetidos a exame do Conselho Editorial, sem identificação do autor (folha de rosto), que recomendará ou não a sua publicação;

f) Caso não seja recomendada sua publicação imediata, o Conselho Editorial poderá, posteriormente, recomendá-la, relativamente a edições posteriores da revista, cientificando-se o autor no endereço eletrônico indicado no item 2 supra.

4) DA FORMATAÇÃO:

4.1) ARTIGOS

a) Os trabalhos deverão ser encaminhados em arquivo de extensão “.doc” ou “.docx (Word, compatível com a versão atualizada), utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 12; espaçamento entre linhas 1,5; parágrafos justificados; recuo de 2,0 cm na primeira linha; tamanho da página A4; com títulos e subtítulos em caixa alta, observando-se as normas da ABNT para a numeração das seções;

b) Citações com até 3 linhas deverão ser inseridas no corpo do texto entre aspas. Caso tenham mais de 3 linhas, deverá ser utilizado parágrafo independente com recuo de 4 cm, fonte Times New Roman, corpo 10, espaçamento entre linhas simples, sem aspas, em conformidade com as normas da ABNT; as citações no corpo do texto devem seguir o sistema de chamada do tipo autor-data;

c) Referências (bibliográficas, eletrônicas etc.) deverão ser colocadas ao final do artigo em ordem alfabética de autor, em conformidade com as normas da ABNT, sempre atualizadas;

d) É vedada a utilização de criptografia, “macros”, índices, numeração de páginas, cabeçalho e rodapé;

e) Somente serão recebidos trabalhos com um número mínimo de 15 laudas e um número máximo de 25 laudas, incluída a lista de referências bibliográficas;

f) Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto, após a folha de rosto:

- título;
- resumo, com até 100 palavras;
- palavras-chave (de 3 a 5 palavras).

g) Os trabalhos devem obedecer às normas da ABNT, quais sejam:

- NBR-6028/2003 – Resumo;
- NBR-6024/2003 – Numeração de seções;
- NBR-10520/2002 – Citações;
- NBR-6023/2018 – Referências.

h) Serão permitidas notas de rodapé e hiperligações ativas, possibilitando acesso dinâmico a referências textuais; as notas de rodapé devem ser redigidas utilizando-se a fonte Times New Roman; corpo 10; espaçamento entre linhas simples; parágrafos justificados; serão permitidas apenas notas de rodapé explicativas;

i) A identificação do autor deverá aparecer única e exclusivamente na primeira página (folha de rosto) separada do corpo do artigo, conforme o disposto no item 3, alínea “d”;

j) O artigo, obrigatoriamente, deverá ser iniciado com um título e conter as referências bibliográficas;

k) Se o artigo for referente a resultados de pesquisas envolvendo pessoas, deverá ser acompanhado das devidas autorizações para publicação e comprovar a autorização de CEP/CONEP (Comitê de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), sob pena de ser rejeitado;

l) Se aprovados, os trabalhos serão publicados no sistema eletrônico de hospedagem da Revista, no Portal da EJUD 17, sem que sejam efetuadas quaisquer revisões gramaticais e/ou adequações, sendo de inteira responsabilidade do(s) autor(es), todo o conteúdo que for disponibilizado na Revista, isentando-se, esta Escola Judicial, por quaisquer erros ortográficos ou qualquer outro erro material existente no texto. A EJUD 17 se reserva o direito de realizar os ajustes de formatação para a publicação;

m) Os artigos remetidos para avaliação devem tratar de temas atuais, estando de acordo com a legislação atualizada no momento da submissão.

4.2) RESENHAS

a) A “resenha” destina-se ao compartilhamento da leitura de obras relacionadas ao âmbito jurídico e consistirá em crítica de livro, publicado nos últimos cinco anos, das áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direitos Humanos e Fundamentais e áreas afins das Ciências Sociais Aplicadas;

b) Serão recebidos textos contendo até 10 (dez) laudas;

c) Deverão ser indicadas todas as referências da obra resenhada, conforme normas da ABNT.

4.3) TRADUÇÕES

As traduções de artigos jurídicos, submetidas à avaliação, deverão ser acompanhadas de autorização por escrito, do autor do trabalho original e do editor, além de observar as regras de formatação contidas no item 4.1.

5) DOS PRAZOS – O prazo final para o envio dos trabalhos foi prorrogado para o dia **12 de maio de 2025**.

A revista será lançada somente na versão *on-line*, **até o final do mês de junho de 2025**, por meio de publicação em meio eletrônico (formato PDF), no Portal da Escola Judicial do TRT da 17ª Região, localizado no sítio do TRT da 17ª Região.

6) DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os trabalhos que não obedecerem às normas preconizadas neste presente edital serão rejeitados de plano, pelo Conselho Editorial, do que serão comunicados os respectivos autores.

b) A não aprovação do artigo pelo Conselho Editorial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 4, não se obrigando o Conselho Editorial a prestar qualquer outro esclarecimento.

c) Os(as) autores(as) dos trabalhos científicos se responsabilizam pela autoria e opiniões externadas em suas produções, cedendo automaticamente os direitos de publicação no ato de submissão dos trabalhos, inclusive republicações.

d) Os artigos enviados por autores(as) de renome nacional/internacional, a critério da EJUD 17, podem ser dispensados do cumprimento do item 3, alínea “d”, parte final e, no item 4.1, da alínea “i”.

e) Os casos omissos e eventuais consultas poderão ser encaminhados ao Conselho Editorial da Revista, por intermédio do e-mail: revistaejud@trtes.jus.br.

Ana Paula Tauceda Branco
Desembargadora Diretora da Escola Judicial do TRT da 17ª Região