



Volume 10

Justiça, trabalho e transformação social:
temas e agendas de pesquisa

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



Volume 10

Justiça, trabalho e transformação social:
temas e agendas de pesquisa

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



Brasília, DF
Obra Coletiva ENAMAT
Agosto de 2024

©2024 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Presidente: Ministro Lelio Bentes Corrêa
Vice-Presidente: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho: Ministra Dora Maria da Costa

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)

Diretor: Ministro Mauricio Godinho Delgado
Vice-Diretor: Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Coordenação, organização e revisão técnica:

Mauricio Godinho Delgado
Kátia Magalhães Arruda
Bruno Alves Rodrigues
Leonardo Vieira Wandelli
Elisa Sardão Colares
Fernanda Paixão Araujo Pinto
Adriene Domingues Costa

Capa:

Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

Diagramação:

Impressoart Gráfica - Fernando Sikora

Revisão:

Daniela Arias

Impressão e Acabamento:

Impressoart Gráfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Justiça, trabalho e transformação social : temas e agendas de pesquisa : volume 10 / [organização]
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT,
Tribunal Superior do Trabalho. -- Araucária, PR :
Impressoart Gráfica e Editora, 2024. / Coordenação, organização e revisão técnica : Mauricio
Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Bruno Alves Rodrigues, Leonardo Vieira Wandelli,
Elisa Sardão Colares, Fernanda Paixão Araujo Pinto, Adriene Domingues Costa.- Brasília-DF:
Obra coletiva Enamat, setembro,2024.(Coleção Estudos ENAMAT ; v. X)

Vários autores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-996203-5-5

1. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho
2. Direito do trabalho - Brasil 3. Justiça do trabalho 4. Justiça do trabalho - Brasil I. Escola Nacional
de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT. II. Tribunal Superior do
Trabalho. III. Série.

24-215793

CDU-347.998:331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1 - Brasil : Justiça do trabalho 347.998:331(81)
Tábata Alves da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9253

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO
DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT)
(Gestão 2022/2024)**

MINISTRO MAURICIO GODINHO DELGADO

Diretor

MINISTRO AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Vice-Diretor

Conselho Consultivo

Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Desembargadora Ana Paola Machado Diniz
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juíza Maria Beatriz Viera da Silva Gubert

JUIZ AUXILIAR DA DIREÇÃO

Juiz Bruno Alves Rodrigues

**COMITÊ CIENTÍFICO DE ACESSORAMENTO À
PESQUISA**

Desembargador Sérgio Torres Teixeira (Coordenador)
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
(Subcoordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Desembargador Edilton Meireles de Oliveira Santos
Juiz Carlos Eduardo Oliveira Dias
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juiz Flávio da Costa Higa
Juiz Guilherme Guimarães Feliciano
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Wanessa Mendes de Araújo
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Professora Esther Dweck

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE
GÊNERO NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO
BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA:**

Juíza Patrícia Maeda (Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Convolto Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Natália Queiroz Cabral Rodrigues
Juíza Roberta Ferme Sivolella

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE
RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO
BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA**

Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
(Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Claudirene Andrade Ribeiro
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Covolo Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Patrícia Maeda
Juíza Roberta Ferme Sivolella
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
Gestão (2022/2024)

MINISTRO LELIO BENTES CORRÊA

Presidente

MINISTRO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA

Vice-Presidente

MINISTRA DORA MARIA DA COSTA

Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho

Comissão Nacional de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados da Justiça do Trabalho

Ministra Kátia Magalhães Arruda

(Coordenadora da Comissão)

Juiz Leonardo Vieira Wandelli

(Magistrado Supervisor da Secretaria de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do Tribunal Superior do Trabalho)

Juíza Patrícia Maeda (Juíza Auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho)

Juiz Bráulio Gusmão (Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

Juiz Rafael Gustavo Palumbo (Juiz Auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho)

Juiz Bruno Alves Rodrigues (Juiz Auxiliar da Direção da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho)

Rogério Corrêa Ribeiro (Secretário-Geral da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho)

Elisa Sardão Colares (Secretária de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do Tribunal Superior do Trabalho)

Fabiano de Andrade Lima (Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho)

Antônio Francisco Morais Rolla (Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

Conselho Científico da Secretaria de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do Tribunal Superior do Trabalho

Professora Doutora Magda Barros Biavaschi

Professora Doutora Renata Queiroz Dutra

Professor Doutor Luís Fabiano de Assis

Professor Doutor Roberto da Silva Fragale Filho

Juíza do Trabalho Mirella Darc de Melo Cahú

Arcoverde de Souza

SECRETARIA DE PESQUISA JUDICIÁRIA E CIÊNCIA DE DADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Leonardo Vieira Wandelli (Magistrado Supervisor da Secretaria de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do TST)

Elisa Sardão Colares (Secretária de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do TST)

Adhara Vieira Portugal

Alessandro Vinicius Amaral de Moura Beltrão

Ana Carolina Pereira Rocha

Ana Paula Rodrigues Berçot

André Silva de Queiroz

Camila Ribeiro Rocha (Chefe da Divisão de Ciência de Dados)

Daiane Sorato

Debora Letícia Torres da Silva

Diêgo Carneiro Lopes

Eduardo Ramos Correa

Elmiro Andrei Tarrago Jacques

Erlene Maria Coelho Avelino

Giscard Stephanou Silva

Giselle Gomes de Oliveira

Heraldo Maciel Franca Madeira

Isaac Oliveira dos Santos

João Vitor Rodrigues Loureiro (Chefe da Divisão de Pesquisa Judiciária)

Jose Geraldo Lopes Mappa

Julio Cesar Moreira Marinho

Lucas de Menezes Dutra

Manoela Souza Mathias Pedro

Marcelino Champagnat Boaventura

Marcelo Rodrigues Barreto Regis

Marcos Lima de Oliveira

Michelle Ferreira Salgado Barros

Paulo Ricardo Dias Morais

Priscila Aurora Landim

Rafael da Silva Lourenço

Rafael Raupp Bocorny

Rosângela Aparecida Pinheiro de Vasconcelos

Sheila Rezende Abdala

Taise de Castro Xavier da Silveira Han (Coordenadora de Estatística)

Thayanne Antao Viegas

Vitor Hugo Linhares Souto

William Bacelar Rezende

15

APRESENTAÇÃO

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Diretor da Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Coordenadora da Comissão Nacional de Pesquisa
Judiciária e Ciência de Dados da Justiça do Trabalho

21

PARTE I

EXPLORAÇÃO DO TRABALHO
FRAGMENTADO NA ERA CONTEMPORÂNEA

23

THE TRANSITION FROM SUPPLY CHAIN CAPITALISM TO DIGITAL CAPITALISM: A RESEARCH AGENDA FOR BRAZILIAN LABOUR COURTS TO RESPOND AND PREPARE

Shelley Marshall

53

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E REVOLUÇÃO 4.0: IMPACTOS DA TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Gustavo Carvalho Chehab

77

A PESQUISA SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM DIÁLOGO COM CERTAS DECISÕES DO STF: NOTAS METODOLÓGICAS

Magda Barros Biavaschi
Alisson Droppa

91

PARTE II

DADOS DIGITAIS: ESTRUTURAÇÃO E PROTEÇÃO

93

**VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.
UM NOVO OLHAR SOB A LUZ DO
DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO
DE DADOS, A LGPD E A DIGNIDADE
DA PESSOA DO TRABALHADOR**

Simone Medeiros Jalil

117

**ANÁLISE DA QUALIDADE E PRECISÃO DO
LANÇAMENTO DOS ASSUNTOS DA TABELA
PROCESSUAL UNIFICADA DO CONSELHO
NACIONAL DE JUSTIÇA NOS PROCESSOS
JUDICIAIS ELETRÔNICOS VALIDADOS
PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 18ª REGIÃO NA NACIONALIZAÇÃO
DO PROJETO META 9 DO CONSELHO
SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Augusto Claudino Dias

131

PARTE III

PROJETOS DE EXTENSÃO E OS PROGRAMAS
INSTITUCIONAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

133

**A EXTENSÃO COMO PONTE PARA UMA
FORMAÇÃO-CIDADÃ DOS ESTUDANTES DE
DIREITO: A EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA
TJC NA 17ª REGIÃO EM 2023**

Gilsilene Passon P. Francischetto

Rosaly Stange Azevedo

Albimar Brêda da Silva Junior

Eduardo Bras Valandro

157 **A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E O DIREITO AO TRABALHO: UM CONTRIBUTO À TRANSFORMAÇÃO SOCIAL DE ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO A MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS**

Solainy Beltrão dos Santos
Adriano Marcos Soriano Lopes

177 **PARTE IV**
PSICODINÂMICA, TELETRABALHO
E SUBJETIVIDADES NO
MUNDO DO TRABALHO

179 **GOVERNAR OS JUÍZES: OS IMPACTOS DAS MODALIDADES DE GESTÃO E DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE A SUBJETIVIDADE, A SAÚDE MENTAL, O ETHOS PROFISSIONAL E A DEMOCRACIA NO BRASIL**

Laerte Idal Sznelwar
Leonardo Vieira Wandelli

225 **ESTRATÉGIA COMO ACESSO À JUSTIÇA EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Adhara Campos Vieira
Wilson Roberto Theodoro Filho

241 **TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19: SAÚDE MENTAL E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES DE UM ÓRGÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Francielle Barbosa Prado
Sérgio Roberto de Lucca

261

**ASPECTOS ERGONÔMICOS, FATORES
PSICOSSOCIAIS, SINTOMAS
OSTEOMUSCULARES E TRANSTORNOS
MENTAIS COMUNS NO TELETRABALHO E
NO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

Fauzi El Kadri Filho
Sérgio Roberto de Lucca

277

PARTE V
TÉCNICAS PROCESSUAIS, ACESSO
À JUSTIÇA E EFETIVIDADE DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS

279

**TRATAMENTO DE CONFLITOS, LITIGÂNCIA
REPETITIVA E GRANDES LITIGANTES:
UNIFORMIZAÇÃO DA DISCUSSÃO
ACERCA DA POSSIBILIDADE DE
DESCONTO NAS VERBAS RESCISÓRIAS
DE VALORES RELATIVOS A EMPRÉSTIMOS
CONSIGNADOS DO EMPREGADO NO
ÂMBITO DO TRT DA 13ª REGIÃO**

Fernanda Silva de Lima
Lindinaldo Silva Marinho
Renan Cartaxo Marques Duarte

287

**LEVANDO AS CONVENÇÕES DA OIT A SÉRIO:
UM ESTUDO ACERCA DA APLICABILIDADE
DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO TST
ENTRE OS ANOS DE 1998 E 2023**

Breno Antônio Bessa dos Santos
Mariana Dionísio de Andrade

295 **FUNDO DE GARANTIA DA EXECUÇÃO
TRABALHISTA COMO GARANTIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

Flávia Moreira Guimarães Pessoa
Carlos João de Gois Junior

317 **PARTE VI**
CONDICIONANTES HISTÓRICO-
CULTURAIS E O VIÉS DE RAÇA E GÊNERO

319 **INTERSTÍCIOS DO TRABALHO DOMÉSTICO
NO BRASIL: DESAFIOS, URGÊNCIAS
E POSSIBILIDADES A PARTIR DE
UMA MIRADA INTERSECCIONAL**

Sergio Dias Guimarães Junior
Maria Fernanda Wagner Viégas
Ellen Nascimento da Silva
Isys Boos Vieira
Maria Júlia Avena da Cruz Antunes
Marina Cardoso Lagoeiro

337 **O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO:
ENTRE ANTIGAS ESTRUTURAS
À PEC DAS DOMÉSTICAS**

Edna Silva Fonseca
Henrique Tomé da Costa Mata

357 **CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL
AMBIENTAL CONTRA AS MULHERES
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A
PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA
DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO
TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES.**

Ana Clara Tristão
Victor Hugo de Almeida



381

PARTE VII

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A
EFETIVIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS

383

**A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DAS
GREVES GERAIS CONTRA AS REFORMAS
TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA**

Mylena Devezas Souza



FRAGMENTOS URBANOS

Local: Tribunal Superior do Trabalho (TST), quinto andar do Bloco B

Artista: Paulo Torres

Políptico / Técnica Têmpera Acrílica sob tela

Dimensões: 28x1,8 m

Data: 2011

A obra *Fragmentos Urbanos*, criada para o Tribunal Superior do Trabalho, representa a caminhada e as etapas da vida contemporânea. Através de formas e ângulos surgem espaços, onde se pode vivenciar a relação entre o tempo e a cidade. O concreto e a cor se unem e criam uma obra de grande extensão e significado. Ao percorrer os 28 metros da pintura o espectador pode mergulhar na busca constante do artista em traduzir o espaço urbano de forma poética.

APRESENTAÇÃO

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento
de Magistrados do Trabalho – ENAMAT

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Coordenadora da Comissão Nacional de Pesquisa
Judiciária e Ciência de Dados da Justiça do Trabalho

É com enorme honra e satisfação que apresentamos esta que é a nossa mais nova obra, intitulada “Justiça, trabalho e transformação social: temas e agendas de pesquisa”. Construída em caráter coletivo e colaborativo entre a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENAMAT) e a Secretaria de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados (SEPJD), vinculada à Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, a obra aporta reflexões e contribuições de fundo para o aprimoramento das atividades da Justiça do Trabalho.

A conjunção do estudo empírico, da reflexão sobre dados estatísticos e dos métodos que a Ciências Sociais aportam são fundamentais não somente para a formação e para o pensamento crítico, mas também como subsídio na formulação de ações para a efetividade da justiça. A “Coleção Estudos ENAMAT” marca mais um compromisso interinstitucional na promoção de conhecimentos e na divulgação de estudos imprescindíveis para o alcance do almejado equilíbrio social.

As reflexões propostas pelas pessoas que contribuíram para a publicação decorrem de investigações empíricas, que buscam dimensionar os propósitos da regulação e o papel da justiça em uma era de profundas transformações, marcada, especialmente, pela digitalização do trabalho e das relações sociais como um todo, além de uma perceptível precarização de direitos trabalhistas.

A Justiça do Trabalho desempenha um papel central em nossa sociedade, instituição indispensável para que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e as relações de trabalho sejam justas e equitativas. No entanto, para que sua atuação seja eficaz, é essencial que as decisões e políticas judiciais se baseiem em evidências sólidas. Os estudos empíricos são hoje a chave para alcançar esse objetivo numa realidade cada vez mais complexa e controversa. Necessitamos cada vez mais da produção e análise de dados relacionados ao mundo do trabalho, ao direito do trabalho e à atuação da Justiça, para poder compreender melhor como as leis e regulamentos impactam as relações de trabalho na prática, e em que medida as práticas dos atores e instituições judiciais efetivamente resolvem, previnem ou mitigam os conflitos decorrentes das relações de trabalho, bem como seus limites e desafios.

Alicerçados no princípio de indissociabilidade entre pesquisa e formação, e reconhecendo suas atribuições para disseminação e produção de conhecimento na própria Justiça do Trabalho, é fundamental reconhecer também os esforços recentes da política judiciária. O Conselho Nacional de Justiça, de modo muito perspicaz, editou, no ano de 2022, a Resolução nº 462, atribuindo um novo

desafio à Justiça brasileira: muito além da gestão dos dados - cada vez mais presentes em nossa sociedade repleta de transformações digitais - uma atividade indispensável passou a fazer parte do cotidiano da Justiça: a produção de conhecimento científico, baseado em evidências.

Desse modo, uma nova estrutura de governança foi prevista para a Justiça, com a desafiadora atribuição de produzir pesquisas, elaborar estudos e diagnósticos a partir do extenso repositório de dados de que dispõe. Os pontos centrais para exercício dessas atividades são os grupos de pesquisa judiciária dos tribunais brasileiros.

A Justiça do Trabalho, na vanguarda do processo de constituição dessa rede de pesquisas no segmento, estabeleceu, por meio do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Ato Conjunto nº 6, de 9 de fevereiro de 2023. Muito além da importante missão de garantir a boa gestão de dados - como zelar pela consistência e integridade das bases de dados dos tribunais e supervisionar as remessas de dados ao CNJ - os grupos de pesquisa judiciária constituídos nos Tribunais representados nesta reunião, denominados Comissões Regionais de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados, possuem como força-motriz a produção de pesquisas e diagnósticos sobre a Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a presente obra integra artigos inéditos de autores e autoras oriundos dessa rede de pesquisa, assim como de instituições universitárias de relevância nacional e internacional. A integração entre a produção de pesquisa pelas universidades e centros de excelência em pesquisa, aliada à produção científica desenvolvida pelo próprio corpo funcional da Justiça do trabalho constitui oportunidade ímpar de diálogo e difusão do conhecimento.

A presente obra está composta, assim, de contribuições apresentadas na ocasião do 1º Congresso Nacional de Pesquisa Judiciária, Estatística e Ciência de Dados da Justiça do Trabalho, realizado entre os dias 25 e 27 de outubro de 2023 em Brasília, DF, e de propostas submetidas nos termos do Edital de Chamada de Artigos divulgado pela ENAMAT.

Distribuído em sete partes e constituído por dezenove artigos, o livro convida o leitor a debruçar-se sobre temas e abordagens diversas. A parte I busca abordar a ideia da exploração do trabalho fragmentado na era contemporânea, na parte II, o enfoque será dado na direção dos dados digitais: estruturação e proteção. A terceira parte trata dos projetos de extensão e os programas institucionais na Justiça do Trabalho, a parte IV analisará a psicodinâmica, o

teletrabalho e as subjetividades no mundo do trabalho; a parte V levanta discussões a respeito das técnicas processuais, acesso à justiça e efetividade dos direitos fundamentais; a parte VI, por sua vez, parte ao encontro aos condicionantes histórico-culturais e o viés de raça e gênero, e finalizando, a parte VII estrutura-se em torno do tema o direito coletivo do trabalho e a efetividade dos direitos sociais.

Ao final desta coletânea, é com grande satisfação que refletimos sobre a riqueza dos artigos apresentados e a profundidade das discussões suscitadas. Ao longo dos capítulos, navegamos por um vasto mar de ideias que abordam a justiça, o trabalho e a transformação social sob múltiplos ângulos e perspectivas. Deste modo, reunimos vozes diversas e comprometidas com a investigação crítica e inovadora desses temas. Os autores nos brindaram com análises criteriosas, que não apenas destacam os desafios contemporâneos, mas também apontam caminhos possíveis para um futuro mais justo e equitativo.

Percebemos que a interseção entre justiça e trabalho é um campo fértil para a construção de agendas de pesquisa que sejam verdadeiramente transformadoras. Os artigos aqui reunidos evidenciam que as questões laborais não podem ser dissociadas das dinâmicas sociais e políticas mais amplas, exigindo uma abordagem integrada que contemple os múltiplos determinantes das relações de trabalho e suas implicações para a justiça social.

Além disso, esta coletânea revela a importância de um compromisso contínuo com a pesquisa e a reflexão crítica. Apenas por meio de um olhar atento e uma análise aprofundada é possível identificar as desigualdades estruturais e propor soluções efetivas que promovam uma verdadeira transformação social.

Esperamos que este livro sirva como um ponto de partida para novas investigações e inspire outros pesquisadores a aprofundarem seus estudos sobre justiça, trabalho e transformação social. Agradecemos a todos os colaboradores por suas valiosas contribuições e por enriquecerem este debate tão necessário.

Estamos certos de que as ideias aqui expostas irão reverberar nas futuras agendas de pesquisa, impulsionando novas discussões e ações que contribuam para uma sociedade mais justa e igualitária. Seguimos comprometidos com essa missão e encorajamos a todos a continuarem nesse caminho de transformação e justiça social.

Brasília, 19 de agosto de 2024.

PARTE I
EXPLORAÇÃO
DO TRABALHO
FRAGMENTADO
NA ERA
CONTEMPORÂNEA

**THE TRANSITION
FROM SUPPLY CHAIN
CAPITALISM
TO DIGITAL CAPITALISM:
A RESEARCH AGENDA
FOR BRAZILIAN LABOUR
COURTS TO RESPOND
AND PREPARE**

Shelley Marshall

RMIT University, Melbourne, VIC, Australia.

E-mail: shelley.marshall@rmit.edu.au

INTRODUCTION

Across the globe, the shift from supply chain to digital capitalism heralds a profound metamorphosis for economies and their labor forces, with attendant challenges for labor law. Each incarnation of capitalism emerges from the ashes of its predecessor, borne of efforts to address inefficiencies and circumvent barriers; with fragilities sown by previous phases acting as a fertile bed for profit. Brazil's fragilities include its reliance on agribusiness at the cost of manufacturing, as well as the large precariat which will likely grow as climate change strikes both agribusiness and indigenous communities. This paper explores the challenges for Brazilian labor law of the transition from supply chain capitalism to digital capitalism. It argues that the labour judiciary has the capacity to play a pivotal role in shaping the transition to digital capitalism, but to do so it must be armed with a sound understanding of the likely challenges. To develop this understanding, significant research is required. The goal of this paper is providing a preliminary outline of the transition, and sketch a possible research agenda to prepare.

In the era of supply chain capitalism, which emerged out of the industrial age, the focus was on the streamlined movement of physical goods through intricate supply chains. The industrial age prioritized mass production, standardized processes, and centralized manufacturing. However, its rigidity and high fixed costs presented challenges, leading to a quest for more flexible and adaptive economic systems. For businesses from the Global North, that flexibility was found in low-cost workforces in the Global South, such as Brazil, which was a rich source of both primary commodities and labor. Connection to global supply chains presented opportunities for economic upgrading for economies of the Global South, but also, considerable challenges in providing fair labor conditions when influential 'lead' firms were contractually and geographically distant. Always a laggard, labor law is still grappling with how to exact accountability from lead firms. While labor law wrestles with this challenge, capitalism's search for greater efficiencies continues, resulting in novel economic systems birthed from the last.

Digital capitalism integrates advanced technologies into traditional supply chain structures, digitizing supply chains. In this age of the Internet of Things (the billions of physical devices around the world that are now connected to the internet, all collecting and sharing data), radio-frequency identification

(RFID) and blockchain, real-time tracking of goods throughout the supply chain is enabled, fostering transparency, and reducing lead times. The interconnectedness facilitated by digital technologies allows for improved demand forecasting, enhanced inventory management, and overall responsiveness to market dynamics, reshaping supply chains.

The rise of e-commerce platforms exemplifies how digital capitalism has revolutionized retail and consumer interactions. Online marketplaces and direct-to-consumer models have reshaped the traditional retail landscape, offering consumers personalized experiences, speedy delivery, and a vast array of choices. Companies such as *Mercado Livre*, Amazon and Alibaba leverage data analytics to provide personalized shopping experiences, leading both to increased customer satisfaction and unforeseen profits. Homegrown Brazilian companies have excelled in obtaining gains from local consumers.

The importance of data analytics – and thus data – to this new capitalist epoch suggests that ‘data is the new oil’¹. The extensive collection and analysis of data enables businesses to gain insights into consumer behavior, market trends, and operational efficiencies. Machine learning algorithms process vast datasets, providing businesses with tools to make informed decisions and tailor offerings to specific consumer preferences.

In the realm of labor, digital capitalism has given rise to the gig economy and platform based worker-management models. The gig economy is characterized by short-term, freelance, or contract positions facilitated by online platforms. While this offers flexibility, it further challenges traditional notions of stable employment associated with organized labor. The fragmentation of work and the lack of job security for gig workers present significant challenges for organized labor, which traditionally thrived in more stable employment structures. Collective bargaining is obstructed by the dispersed nature of the gig workforce and the power dynamics favoring platforms.

In the field of labor law scholarship, a new body of literature is undertaking the formidable task of determining how labor market regulation can adapt to these shifting dynamics of work. Traditional labor laws designed for permanent, bilateral employment involving an employee and employer do not adequately protect gig workers. Again, labor law is playing catch up with capitalist inno-

1 It is likely that semiconductors, not data, are the new oil.

vation, attempting to ensure that workforces are protected, empowered, and adaptable in the face of technological and economic transformations.

Generative AI technologies will transmute digital capitalism at a speed never before experienced, defying labor law's adaptive qualities. Job displacement is forecast for classes of workers whose employment has not previously been threatened by machines. Much of the literature is thus rightly focussed on how workforces can adapt to new skill requirements as automation replaces complex intellectual tasks.

Looking ahead, this paper attends less to the likely disruption to employment and the challenges in regulating casualised gig work that currently occupy much of the literature. Instead, it is more focussed on the conundrum of how to identify and review the decisions of employers when the manager is effectively an algorithm or, soon, Generative AI. A key method of profit seeking in capitalism is to reduce costs by evading regulation. Whether by design, or simply a consequence of innovation, organisations of work associated with supply chain capitalism have made identifying an employer and reviewing management decisions for fairness more difficult. Digital capitalism magnifies this hurdle to judicial decision-making aimed at safeguarding decent work.

The goal of this paper is to explore these challenges in the context of Brazil and its particular economic and workforce configurations. It begins by briefly examining the continuing reliance on precarious labor in Brazil, and how this reliance is likely to be exacerbated by climate change.

1 CONTINUING RELIANCE ON PRECARIOUS LABOR IN BRAZIL

In the Brazilian context, a continuing and potentially growing reliance on precarious forms of labor is primary among the challenges presented by the transition to digital capitalism. To understand the roots of precarious work in Brazil, we need to look back to the period of urbanization and industrialization between 1930 and 1980. During this time, urban centers saw a rise in the 'reserve army' of labor, resulting from unemployment in rural areas. To maintain economic and social survival, many turned to informal work, leading to the establishment of a capital accumulation model reliant on low wages, with eth-

no-racial dimensions. Formal private wage work expanded in Brazil between 2000 and 2010. However, precarious work persisted in the informal sector².

By the first quarter of 2022, almost 50% of Brazil's labor force was engaged in the informal sector or self-employment. Data on Brazil's Labor Market Reform of 2017 seems to suggest that it exacerbated this by generating precarious formal jobs and pushing more people into the informal sector. Between 2016 and 2019, the unemployment rate rose by 7.5%, while unregistered employment saw a staggering increase of almost 15%. The GINI inequality index reached 53.5 points in 2021, reflecting a stark wealth gap. In 2019, 5.4% of the population lived on less than \$1.90 a day³.

Despite these challenges, the data confirms that rural migrants contribute to economic growth in urban areas. On the other hand, the influx of workers across sectors results in decreased productivity per worker. Brazil faces the complex challenge of precarious labor, then, influenced by historical and ethnic-racial factors and more recent labor market liberalisation dynamics.

1.1 Likely impact of climate change on precarious work

Patterns of migration from agricultural to urban areas that contribute to the growth in the precarious workforce are likely to be exacerbated by climate change. Climate change poses a direct threat to Brazil's agricultural sector, and though official employment in the agricultural sector is around 9.5% of overall employment, the real amount is likely to be higher. Extreme weather events, shifting precipitation patterns, and prolonged droughts threaten crop yields and, in turn, the livelihoods of many agricultural workers, making their employment precarious^{4,5}.

Furthermore, the displacement of communities due to extreme weather events disrupts local economies and exacerbates unemployment. This often leads to vulnerable individuals accepting irregular or informal work arrangements out of necessity.

2 IMBERT; ULYSSEA, *Firm Dynamics and the Labor Market Effects of Rural-Urban Migration*.

3 WORLD BANK. *The World Bank in Brazil*.

4 NOBRE; MARENGO; SOARES, (Eds.). *Climate change risks in Brazil*, p. 219.

5 MARENGO *et al.* *Increased climate pressure on the agricultural frontier in the Eastern Amazonia-Cerrado transition zone*.

Finally, the increase in heat stress, as observed by climate scientists like Paulo Artaxo, of the University of São Paulo, makes physically demanding jobs riskier⁶. This can drive workers towards more flexible and precarious work, with less heat risks.

1.2 Research agenda

While this is an area that has pre-occupied labor relations scholars in Brazil for some time, Brazilian scholars have highlighted areas that require continued attention, including the employer–employee match in the daily urban casual labor market and the ethnic characteristics of job insecurity⁷.

Other areas for possible research include alternatives to the contract of employment; ways to grant equal access to the welfare state, finance and training for low-skilled internal migrants; means to control against events such as misleading information by intermediaries; and preparing for the likely impact of climate change on the flow of precarious workers.

2 WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS

Global supply chains – more commonly known in the literature as global value chains (GVCs) – are complex webs of interconnected economic activities that have reshaped our global economy. To understand the dynamics of GVCs, this section will discuss Brazil's insertion into GVCs; the nature of power and control in GVCs, and potential for leverage; and regulatory models for addressing work in global supply chains. The term “value chain” encapsulates the various stages of production companies engage in to bring products or services to the market, from conception to final delivery. These stages encompass everything from design and marketing to assembly, logistics, and distribution, and they can either be internalized within a single company or coordinated among several entities.

While GVCs have existed for centuries and were a feature of colonial projects, over the past few decades, the geographical fragmentation of production has

6 BITENCOURT; ALVES MAIA; CAUDURO ROSCANI, *The heat exposure risk to outdoor workers in Brazil. Archives of environmental & occupational health.*

7 LLOSA, *et al*, *Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain.*

accelerated dramatically. This phenomenon has grown in speed, scale, and complexity since the late 1970s, primarily due to a significant reduction in the costs of business transactions. Technological advancements, such as reliable and cost-effective telecommunication systems, faster transportation methods, the liberalization of investments, reduced trade barriers, and the development of powerful management software and computers, have all played pivotal roles in this transformation.

Within the development literature, GVCs are understood as a borderless production system that provides countries with a “window of opportunity” for industrialization without needing to internalize the entire production chain. A *virtuous* insertion into GVCs is closely linked to national industrial development, and in turn, a higher quality of jobs for workers. The opportunity for virtuous insertion into GVCs is compromised by the growing concentration of the global economy in the hands of transnational corporations, some of which now boast revenues larger than those of entire countries. This concentration, as noted by Zingales⁸, while not unprecedented historically, has increased with digitalization. Firms with substantial market power can exploit this dominance, protect their positions, and inhibit economy-wide investment and innovation, as observed by Cohen e Levin and by Frederico *et al*^{9,10}.

Firms that occupy pivotal functional positions along the chain have the ability to dictate the “what, how, and when” of activities along the chain, setting standards, specifications, and delivery times^{11,12,13}. The governance of GVCs involves a complex set of practices and organizational forms that determine how the division of labor between lead firms and other actors is managed, and in turn, have considerable impacts on labor conditions in supplier countries. It is possible to think of “lead firms” – those that wield high levels of governance power in

8 ZINGALES, *Towards a political theory of the firm*. *Journal of Economic Perspectives*.

9 COHEN; LEVIN, *Empirical studies of innovation and market structure*.

10 FREDERICO *et al*, *Supply Chain 4.0: concepts, maturity and research agenda*. *Supply Chain Management: An International Journal*.

11 GEREFFI; HUMPHREY; STURGEON, *The governance of global value chains*.

12 HUMPHREY; SCHMITZ, *Governance in global value chains*.

13 PONTE; STURGEON, *Explaining governance in global value chains: A modular theory-building effort*. In *Global Value Chains and Global Production Networks*.

GVCs – as the ultimate, indirect employers¹⁴. The labor conditions of workers in GVCs are shaped by the insertion of the industry and the direct employer into the GVC, and their relative governance power. The quality of jobs for workers depends on the bargaining power of their employers within the GVC.

Brazil's insertion into GVCs has changed over time. While 56% of South and Southeast Asian exports were integrated into GVCs in 2009, the corresponding percentage for all Latin American and Caribbean nations was only 40%¹⁵. Singapore, the Philippines, and Malaysia rank high, while Brazil found itself at the second lowest position, just ahead of India, with a participation rate of 36%. This low insertion rate could suggest independence from GVCs, with corresponding independence from the power of multinational corporations, indicating a focus on economic integration regionally, rather than global economic integration. But the situation for Brazil is particularly complex. Over-time, richer countries often shift their economies away from manufacturing, instead concentrating on higher value-added economic activities, such as the research and design of goods and services; outsourcing their production to poorer countries. However, the “early deindustrialization” of the Brazilian economy, marked by a declining share of the industrial sector in total employment and GDP, has not been accompanied by a corresponding increase in service sector productivity¹⁶. Since the mid-2000s, the share of the industrial sector in Brazil's GDP has ranked among the lowest in Latin America. And Brazil's expenditure on research and development (R&D), which, at 1.2 percent of GDP in 2011¹⁷, is below the average for developing nations in East Asia and the Pacific. It is only slightly higher than the average for the Latin American region. After the impressive industrialisation of the “Brazilian Miracle”¹⁸, Brazil now primarily participates in GVCs as a supplier of basic goods used in other countries' GVCs. Overall, Brazil's specific model of participation in GVCs seems to be a trap that compromises competitive development, as it is incapable of enhancing the dynamism of the industry and service sectors¹⁹.

14 MARSHALL, *An exploration of control in the context of vertical disintegration*.

15 UNCTAD. *Global Value Chains and Development: Investment and Value Added Trade in the Global Economy* UNCTAD/DIAE/2013/1.

16 NASSIF *et al*, *Economic development and stagnation in Brazil (1950–2011)*.

17 *Ibid.*

18 CALLEGARI; MELO; CARVALHO, *The peculiar insertion of Brazil into global value chains*.

19 *Ibid.*

2.1 Challenges for employment relations and labour law from supply chain capitalism

In recent years, the literature on GVCs has increasingly shifted its focus towards issues related to working conditions and labor standards. The complex inter-firm relationships within value chains, coupled with the commercial pressures of cost-cutting and tight delivery schedules, the “adverse incorporation” of vulnerable workers^{20,21}. In response, a range of labor law interventions have emerged to regulate work in global supply chains²². These developments include the creation of wage boards in India to sidestep the contract of employment; the expansion of the definition of employer in Australia to allow claims for breaches of labor law against parties higher in the supply chain, and the judicial expansion of joint and several liabilities in Canada.

Brazilian municipalities, the labor ministry, and courts have been great innovators in this area. The creation by São Paulo’s City Council of a Commission to Investigate Slave Labor in the Apparel Industry which recommended that apparel retailers be made legally liable for working conditions throughout their entire value chain laid the foundation for more robust collaboration within across the apparel sector. The Supplier Qualification Program (SQP), which aims to identify and audit all suppliers, ensuring compliance with labor standards, is a particularly interesting development. In 2015 the Brazilian Labor Ministry report, found evidence that 7,000 workers had been poorly treated during the past three years by Zara’s supplier. Zara was held responsible for the working conditions of the subcontractor’s workers, crossing the corporate veil that existed between the multinational company and its supplier²³. This case aligns with the UK case of *Chandler v Cape EWCA Civ 525*²⁴, which emphasized the duty

20 BARRIENTOS; KOTHARI; PHILLIPS, *Dynamics of unfree labour in the contemporary global economy*.

21 PHILLIPS, *Unfree labour and adverse incorporation in the global economy: Comparative perspectives on Brazil and India*.

22 MARSHALL, *Living wage: Regulatory solutions to informal and precarious work in global supply chains*.

23 Repórter Brasil and SOMO. *From moral responsibility to legal liability? Modern day slavery conditions in the global garment supply chain and the need to strengthen regulatory frameworks: the case of Inditex-Zara in Brazil*.

24 ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL (CIVIL DIVISION) DECISIONS. *Chandler v Cape Plc [2012] EWCA Civ 525 (25 April 2012)*.

of parent companies to ensure a safe system of work for employees of their subsidiary companies.

But, countries cannot address labor conditions in GVCs without being punished by powerful companies, necessitating international action. Countries across Europe have recently passed Human Rights Due Diligence Laws²⁵, and there is a proposed EU Directive on Sustainability Due Diligence²⁶. If passed, this will usher in far greater accountability for companies domiciled in the EU, no matter where they operate. However, a deficiency is that it is directed from the Global North, not the Global South. There is also a draft United Nations Treaty, formally entitled the “Legally Binding Instrument to Regulate in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Businesses”²⁷, which was co-sponsored by Ecuador and South Africa, and supported by Brazil. It proposes a different model for accountability of multinational corporations, which would give countries in the Economic South more power. This is currently being sidelined by Europe, the US, Canada and Australia.

2.2 Research agenda

There is a crucial, ongoing research agenda in this area that covers the particular insertion of Brazil in global supply chains; points of leverage within supply chains, including what types of power and control are wielded by whom?; effective forms of regulation, which might include joint employment, or accessorial liability; and the potential role for Brazil to initiate and support decent work in global supply chains internationally through international agreements and standards.

As international labor law is lagging around 15 years behind economic developments, there is potential for labor law innovations in the regulation of work in

25 Eg. HRDD laws have now been adopted in France (loi de vigilance, 2017), Germany (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, 2021), the Netherlands (Wet zorgplicht kinderarbeid, 2019), and Norway (åpenhetsloven, 2021).

26 EUROPEAN PARLIAMENT, *Corporate Sustainability Due Diligence Amendments adopted by the European Parliament on 1 June 2023 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 (COM(2022)0071 – C9-0050/2022 – 2022/0051(COD))*, P9_TA(2023)0209.

27 Open-ended Intergovernmental Working Group, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises: Third revised draft*-17 August 2021.

global supply chains in Brazil to pave the way to address the growing challenges of algorithmic management and management by generative AI.

3 ALGORITHMIC MANAGEMENT

The gig economy has emerged as a transformative force in the labor market, posing multifaceted challenges to existing employment laws. While it has garnered considerable attention, it remains relatively modest in size across most economies, with estimates varying considerably. Work undertaken is varied, spanning various industries and occupations²⁸. When we think of platform work, we might think of drivers and delivery apps, but the gig work ecosystem includes platforms offering access to both low-skilled labor (e.g., Uber, Taskrabbit) and highly specialized workers (e.g., Topcoder, Expert360, Kaggle).

3.1 Understanding algorithmic management

The term “algorithmic management” describes how platforms like Uber and Lyft optimize worker allocation and performance through data-driven algorithms²⁹. Gig work platforms employ algorithmic management to perform acute surveillance of their workforce. Algorithmic management involves a diverse array of technological tools and techniques that remotely manage workforces³⁰. These tools rely on data collection and surveillance to enable automated or semi-automated decision-making. While this shift from traditional management structures, which heavily rely on human supervisors, has empowered businesses to scale their operations efficiently, it has also led to work intensification and a range of other challenges that arise from their characteristics.

According to Mateescu *et al*³¹ characteristics of algorithmic management systems include prolific data collection and surveillance of workers through technology; real-time responsiveness to data that informs management decisions; automated or semi-automated decision-making; transfer of performance

28 WRIGHT, *et al*. *Beyond national systems, towards a 'gig economy'? A research agenda for international and comparative employment relations.*

29 LEE *et al*, *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers.*

30 MATEESCU; NGUYEN, *Algorithmic Management in the Workplace*, “Data & Society Research Institute.

31 *Ibid.*

evaluations to rating systems or other metrics; and the use of “nudges” and penalties to indirectly incentivize worker behaviors. Because these processes are performed by machines using algorithmic decision-making progresses, they are obtuse and pose a significant challenge to review.

3.2 Gig work in Brazil

Brazil has been an enthusiastic adopter of gig work, and thus algorithmic management³² conducted a recent appraisal of the establishment and operation of gig work platforms in Brazil, identifying a total of 127 platforms. A majority of these platforms (82%) are homegrown Brazilian companies, with others originating from the United States, France, Australia, the Netherlands, and various other countries. While seven Brazilian platforms (approximately 7%) have expanded internationally, 53 (50%) operate across the entire national territory, and 42 (approximately 40%) serve specific regions of the country. This trend has notably accelerated since 2016, signifying the growing influence of the gig economy in Brazil, engaging an estimated 4 million workers in 2019³³.

While growth of the gig economy in OECD countries marks a departure from standard employment, the ‘gig economy’ in the Global South signifies a consolidation of historical features of working-class configuration, shaped by the informality of labor and the fragility of the application of labor laws, which have been deepened by recent technological innovations. In Brazil, this consolidation was worsened by the timing of the economic recession in 2015, one year after Uber’s arrival in Brazil, that impacted the working, precarious class most severely, followed by the 2017 labor law reforms. Brazil’s insertion into the digital economy should be understood in relation to the history of this large, informal and precarious workforce.

The growth of gig work can be seen as a return to piece wage work, where the amount received varies according to what is produced instead of being a fixed,

32 CARNEIRO *et al*, *Digiwork*: Reflections on the scenario of work mediated by digital platforms in Brazil.

33 HOWSON *et al*, *‘Just because you don’t see your boss, doesn’t mean you don’t have a boss’: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America.*

hourly wage³⁴. Research carried out by Kalil³⁵, who interviewed more than 100 Uber drivers in São Paulo, found more than half of the workers claiming to work more than ten hours a day, and many much more. Various Brazilian studies find the up-front remuneration paid to drivers is higher than the Brazilian minimum wage, but at the cost of being constantly available to drive, and being liable for any costs to vehicles and phones. Psychological distress associated with work intensification is also well documented.

The predominant focus of gig work and automation literature revolves around the regulatory challenges posed by this evolving labor market, alongside the potential risks of job displacement. Research suggests that around 45% of employment in the Brazilian labor market, primarily concentrated in low-skill manual occupations, faces susceptibility to automation in the near future^{36,37,38}. However, the advent of automation technologies has not yet demonstrated clear trends of employment destruction or significant technological unemployment.

3.3 Labor law approaches to gig work

The global discourse on labor law regulation of the gig economy highlights three distinctive mechanisms³⁹. First, recognizing all gig workers as employees; second, reconceptualizing the definitions of ‘employer’ and ‘employee’ to include aggregators and gig workers; and third, the creation of a novel ‘worker’ category, separate from traditional employees and independent contractors⁴⁰.

The first option has been pursued in legal cases worldwide, aiming to classify platform workers as employees⁴¹.

34 AMORIM; MODA, *Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil*.

35 KALIL, *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*.

36 ALBUQUERQUE *et al*, *The robot from Ipanema goes working: estimating the probability of jobs automation in Brazil*.

37 KUBOTA; MACIENTE, *Propensity for automation of occupational tasks in Brazil*.

38 ADAMCZYK *et al*, *Skills and employment transitions in Brazil (No. 65)*.

39 KOUTSIMPOGIORGOS *et al*, *Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems*.

40 HARRIS; KRUEGER, *Is Your Uber Driver an Employee or an Independent Contractor?*

41 Sanders; Pattison, *Worker characterization in a gig economy viewed through an Uber centric lens*.

Meanwhile, India has pursued the second option, introducing a new employment category, distinguished from traditional employer-employee relationships and independent contractors⁴². The government's labor code extends the definition of an employer to encompass 'aggregators' as digital intermediaries or marketplaces connecting service buyers with sellers or service providers. A recent development in Rajasthan's legislation has created a welfare fund for platform workers, regardless of their formal employment status.

In other jurisdictions, also, we are seeing the evolution of the concept of 'the employer'. In the United States, where the gig economy is most established, courts increasingly assess a contractor's employment status based on whether the platform's business model is reliant on the contractor's presence rather than the contractor's dependence on the platform. We can see a new conceptualisation of 'employer' developing, then, based on this idea of dependence on workers, which flips the normal logic of employment law.

3.4 Necessity to regulate algorithmic management

While the ongoing debates regarding worker classification and employment rights are vital, it is equally crucial to address the challenges posed by algorithmic management in relation to review of managerial decisions. Forms of algorithmic management are not confined to the gig economy, and are becoming increasingly prevalent across a wide range of industries, evolving alongside the broader utilization of computational technologies. In labor contexts, algorithms are increasingly playing a role in structuring supply chains, such as the just-in-time production models of corporations like Walmart and Zara. Additionally, algorithms are frequently deployed in hiring processes, where they screen pools of job applicants' resumes.

What that means is that the forms of algorithmic management that are a key characteristic of the gig economy, such as ridehail platforms, will be seen more and more in other workplaces. This will likely lead to greater work intensification and reduced privacy, that have become commonplace in ridehail platforms. These platforms implement "continuous, soft surveillance" through data collection on drivers' behaviors, which inform automated performance

42 CHOUDHARY; SHIRESHI, *Analysing the gig economy in India and exploring various effective regulatory methods to improve the plight of the workers*.

reports. While drivers maintain the freedom to log in and out of work at their discretion - the company does not stipulate the working hours or the workplace - their activities on the platform are closely monitored. This includes tracking drivers' movements through GPS, monitoring acceleration, working hours, and braking habits via their smartphones. Data collection serves not only to evaluate drivers but also to influence their behavior, encouraging them to drive during certain hours, move to areas with high passenger demand, or continue working without logging off. An exemplary illustration of this mode of influencing worker behaviour is Uber's "surge pricing" system, which notifies both riders and drivers of higher rates during peak times and locations, incentivizing more drivers to be available in high-demand areas. This system demonstrates how algorithms can guide seemingly independent and flexible workforces to behave in ways that benefit the company as a whole.

Additionally, ridehail platforms intentionally create information asymmetries between drivers and the platform by withholding critical information. For instance, platforms like Uber and Lyft do not disclose drivers' earnings before they accept a trip⁴³, conceptualize this as "platform scaming". Drivers who decline dispatches or cancel trips can face penalties, including temporary deactivation from the platform. This strategy encourages drivers to accept trips that may not be economically advantageous without explicitly mandating them to do so.

In summary, then, adoption of these technologies is generating new challenges for workers' rights in four broad areas identified by⁴⁴:

Surveillance and control: Technology-enabled surveillance can generate new speed and efficiency pressures for workers and may lock workers out from important aspects of decision-making, such as being able to use personal discretion.

Transparency: Algorithmic management can create power imbalances that may be difficult to challenge without access to how these systems work, as well as the resources and expertise to adequately assess them.

Bias and discrimination: If used to make decisions about workers, tools like consumer-sourced rating systems can introduce biased and discriminatory practices towards workers.

43 GROHMANN *et al*, *Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management*.

44 MATEESCU; NGUYEN, *Algorithmic Management in the Workplace*, "Data & Society Research Institute.

Accountability: Algorithmic management can be used to distance companies from the effects of their business decisions, obscuring specific decisions made about how a system should function.

While we might be most familiar with algorithmic management in the gig economy, such management processes are likely to become more and more common in a range of workplaces. This necessitates the generation of methods to review decisions made by algorithmic managers.

3.5 Research agenda

Research into effective regulation of algorithmic management is most pressing. Courts must be prepared to review the decisions of algorithmic management concerning dismissal, constructive dismissal where workers are not allocated work, wage setting and so on. Understanding how algorithmic management can lead to work intensification and privacy concerns is essential for safeguarding the rights and well-being of workers in this rapidly changing labor landscape. And to do that, courts must be prepared to review the algorithm itself, and thus to demand transparency around the algorithm. Because the algorithm is what drives the success of platform businesses – they are reluctant to provide algorithmic transparency. A central struggle for labor law in future, then, will be negotiation over transparency and review of the algorithms that drive management decisions.

This necessitates a comprehensive research agenda which includes understanding how to require transparency in decision-making to allow review; how courts can develop the technical skills to review algorithmic decisions; novel regulatory models; and the aggregate impact of technological change on employment, and skills and occupational employment structures across industries.

4 GENERATIVE AI

Generative AI represents a significant milestone in the world of technology, transforming the landscape of various industries and potentially the labor market. This section of the paper explores the impact of generative AI on work, focusing on key challenges, including bias, privacy, security, transparency, and the digital divide, before considering potential responses to address these challenges, emphasizing the need for dialogue between employers and workers as well as regulatory oversight.

4.1 Understanding generative AI

Generative AI is a subset of machine learning that leverages patterns in existing data to create new content such as text, images, music, or video: it takes raw data and learns from it. It has diverse applications, including ChatGPT for text, Midjourney for images, and DeepBrain for videos, with cross-modal interactions like text-to-image generative models⁴⁵ and audiovisual correlation transformers⁴⁶. Notably, generative AI can create content that closely resembles human-generated material, making it challenging to differentiate.

The adoption of generative AI, like ChatGPT, has been unprecedented. Within just two months of its public launch in late 2022, ChatGPT amassed 100 million active users, surpassing the growth rate of platforms like Instagram and TikTok⁴⁷. This rapid adoption marks a significant shift towards more advanced AI technologies and hints at a broader transformation, as generative AI paves the way for the transition from narrow AI to general AI.

Despite its fast evolution, and the significant attention it has garnered, organizations face challenges in training and operationalizing these systems within existing business processes⁴⁸. Training is labor-intensive, and aligning AI outputs with organizational needs requires intensive training of both AI and people - whether technical mastery or functional knowledge. As a consequence, it will take some time before adoption of generative AI is adopted in management practices is widespread, and this buys judicial systems time to understand and prepare.

4.2 Potential risks to the world of work

Large language models (LLMs), such as ChatGPT, will likely be particularly disruptive for workers, as they can mimic crucial human coordination, teaching, socializing, and learning skills⁴⁹. These models are often trained on data from

45 QIAO; LIU; CHILTON, *Initial images: using image prompts to improve subject representation in multimodal ai generated art*.

46 WANG *et al*, *One-shot talking face generation from single-speaker audio-visual correlation learning*.

47 CHOW, *Why ChatGPT Is the Fastest Growing Web Platform Ever* | Time.

48 BUDHWAR *et al*, *Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT*.

49 OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*.

a variety of workers, enabling them to implicitly understand and replicate high-performing behaviors across various tasks. The implications of generative AI models extend beyond simple task automation; they have the potential to capture the unique skills that differentiate top-performing workers. In this section, I summarise the main risks to workers in relation to the digital divide, bias and inaccuracy, privacy and security, and the intensification of work.

4.2.1 An increased digital divide

Views on automation's impact on employment differ, with some emphasizing job destruction and others highlighting increased productivity and demand for products. In the legal profession, paralegal and lower-level legal research jobs are at high risk of being superseded by generative AI, as it can summarise and synthesise legal cases far more efficiently than a human and will likely soon increase its efficiency. (As of the date of publication, Gen AI continues to hallucinate cases.) If you google generative AI for law firms, you will find all kinds of blogs – in excited tones - suggesting ways that law firms can adopt AI to reduce employment costs.

Legal: jobs such as legal assistant and paralegal are vestiges of a time when rigorous legal research had to be done across vast literatures of extant case law. Furthermore, legal research is language-oriented and thus amenable to analysis by LLMs (pun intended). AI can decimate these by accelerating the appropriate case law search and provide materials for analysis at much faster speeds. The significant legal costs associated with legal research can be vastly reduced.

The complex impact of AI on employment and wages depends on factors like automation speed, job types, and opportunities for re-skilling. It also varies across countries, with the ILO August 2023 publication, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* estimating that higher-income nations, and higher-middle income countries (which I believe includes Brazil) will experience more significant automation effects in terms of job losses due to the greater proportion of clerical and para-professional jobs in the overall job market⁵⁰. The ILO also estimates that exposure to automation

50 GMYREK *et al*, *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*.

will disproportionately affect women's employment in high-income and upper-middle-income countries like Brazil, raising concerns about gender disparities⁵¹.

While late adopters may experience slower job losses, infrastructure constraints in lower-income countries can widen productivity gaps. AI's effects on workers, businesses, industries and countries are likely to vary greatly. Adamczyk estimates that Brazil may see around 20% of public sector jobs at high automation risk, particularly those with lower education and salary levels with the public service⁵².

The big risk is that the adoption of Generative AI will result in a further concentration of resources and wealth. As generative AI becomes more pervasive, it could exacerbate income disparities. Large companies, with substantial resources for AI deployment, are likely to gain a competitive advantage, potentially leading to even greater monopolies in some industries⁵³, exacerbating the trends we are already seeing in the size and influence of both tech companies and adaptors of AI.

4.2.2 Bias and Inaccuracy

The risk of bias in AI-generated content poses legal challenges, especially in employment decisions⁵⁴. Stereotypes and biases based on gender, sexual orientation, race, or occupation can manifest in AI management recommendations. For example, every time I have asked generative AI image creating programs – like Dall-E to generate images of workers or managers – it has depicted both as men. Indeed, it only produces images of women if I specifically ask it to create an image of a woman worker. This emphasizes the importance of diverse training data and synthetic data to mitigate biases^{55,56}.

51 *Ibid.*

52 ADAMCZYK *et al.*, *Automation in the future of public sector employment: the case of Brazilian Federal Government*.

53 CHENGLIU, *From principles to practices: the intertextual interaction between AI ethical and legal discourses*.

54 CHAN, *AI employment decision-making: integrating the equal opportunity merit principle and explainable AI*.

55 NTOUTSI *et al.* *Bias in data-driven artificial intelligence systems —An introductory survey*.

56 CHEN *et al.* *Synthetic data in machine learning for medicine and healthcare*.

4.2.3 Privacy and Security

Data privacy and security are critical concerns, with generative AI systems like ChatGPT often trained on personal and private data^{57,58}. There have already been instances of generative AI inadvertently sharing private data. But more than that, there is a question of whether workers be required to share our private data in the first place, even if it adds to productivity.

4.2.4 Transparency

The lack of transparency in AI algorithms, especially generative AI models, raises challenges in user interpretation, error detection, trust, and regulatory oversight^{59,60,61,62,63}. To ensure fairness and avoid biases, models should be tested and evaluated by diverse users and subject experts⁶⁴.

4.2.5 Intensification of work

Perhaps the greatest risk is that, like Algorithmic Management, the adoption of Generative AI in management will lead to ever greater intensification of work. To give us a taste of this, we can consider integration into law firms – an environment that many in the judiciary are familiar with. Enthusiastic blogs promote the benefits of gaining more accurate data on the efficiency of employee's work, tracking time spent on client files, and identifying movers and shakers. I asked ChatGPT to summarise the opportunities for integrating AI into the management of law firm employees, and how it can identify high performing employees, and it described using AI to track communication, such as emails and Slack posts, to assess high-performing employees and thought leaders.

57 FANG *et al*, *A survey of big data security and privacy preserving*.

58 SIAU; WANG, *Artificial intelligence (AI) ethics: ethics of AI and ethical AI*.

59 DEEKS, *The judicial demand for explainable artificial intelligence*.

60 DWIVEDI *et al*, *Explainable AI (XAI): Core ideas, techniques, and solutions*.

61 RUDIN, *Stop explaining black box machine learning models for high stakes decisions and use interpretable models instead*.

62 BURRELL, *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*

63 RIEDER; SIMON, *Big data: A new empiricism and its epistemic and socio-political consequences*.

64 GONZÁLEZ-SENDINO *et al*, *A Review of Bias and Fairness in Artificial Intelligence*.

Collaboration and Engagement Analysis:

- Track collaboration patterns, such as who initiates discussions or participates actively in brainstorming sessions;
- Those who foster collaboration and engagement may be considered thought leaders.

Response Time and Efficiency:

- Analyze response time to inquiries or requests;
- Quick and efficient responses can indicate high-performing employees.

Consistency and Quality:

- Assess the consistency and quality of contributions over time;
- Employees who consistently produce high-quality content can be recognized.

Network Analysis:

- Analyze the structure of an employee's communication network;
- Thought leaders often have extensive networks with connections to other high performers.

Time Management:

- Analyze how employees manage their communication time;
- Those who balance communication effectively may be high performers.

Machine Learning Models:

- Train machine learning models to identify patterns of behavior;
- These models can classify employees based on their communication characteristics.

I then asked it about the ways that wearables could be integrated into performance management. Wearable devices, often referred to as "productivity wearables" or "wellness wearables," are designed to provide individuals with insights into their work habits, productivity, and emotional well-being. ChatGPT told me that these wearables can be utilized as follows:

Productivity Tracking:

- Wearables can track various productivity metrics, such as time spent on tasks, meetings attended, and deadlines met;
- They can provide visualizations and reports that help workers understand their work patterns.

Alerts and Reminders:

- Wearables can provide real-time alerts and reminders to help users stay on track with tasks and deadlines;

- They can alert users to take breaks or practice stress-reduction techniques.

Integration with Productivity Apps:

- Many wearables can be integrated with productivity apps, calendars, and to-do lists to streamline task management.

Data-Driven Insights:

- Wearables often provide data-driven insights based on an individual's work habits and emotional states;

- These insights can help users make informed decisions about their work routines.

Feedback and Improvement Recommendations:

- Some wearables offer suggestions for improving productivity and well-being based on user data;

- These recommendations may include time management tips, relaxation techniques, or sleep improvements.

Privacy and Control:

- Workers typically have control over the data collected by wearables and can choose how much information to share with employers or colleagues;

- Privacy and data security features are built into many of these devices.

Positive Reinforcement:

- Wearables can provide positive reinforcement through rewards or achievements for reaching productivity or wellness goals.

There is great potential for Generative AI not only to replace workers, then, but also to be taken advantage of in management to increase the intensity of work.

4.3 Harnessing generative AI for innovation, not intensification

While there are considerable risks of Generative AI to be deployed to increase the oversight of workers and to drive the intensification, there are also great opportunities for innovation that speak to the necessity of regulation to shape the adoption of AI, rather than ban it entirely. Generative AI represents exciting potential to increase productivity and make great leaps in scientific discovery. To ensure that this innovation has positive outcomes for humans

and the planet, Fui-Hoon Nah et al⁶⁵ suggest that it ought out to be harnessed through AI-human collaboration, with humans “in command”. Educators can integrate ChatGPT into science pedagogy with careful examination and adaptation of AI-generated resources⁶⁶. In problem-solving, generative AI can facilitate brainstorming and solution refinement. AI, including ChatGPT, holds promise in medical practice, public health advice, diagnostic accuracy for conditions like epilepsy, and innovation in the nursing industry^{67,68,69}.

Importantly, though, such collaboration or augmentation depends on the capacity of individuals, businesses or countries to adopt and collaborate with AI. Whether we are impacted by AI, or its collaborators depends on how it is regulated, as well as a range of other factors that shape our readiness to collaborate such as education. We have an opportunity to shape digital capitalism.

4.4 Possible labor law interventions

First, there is a significant role for collective negotiation about the way that AI is adopted by business. With the exception of Hollywood actors, authentic dialogue between employers and workers has not yet occurred globally regarding the adoption of Generative AI, leaving many questions unanswered. Issues such as AI bans in specific industries, worker autonomy alongside AI, and addressing mistakes and biases require attention *before* widespread adoption. Positive outcomes overall can be achieved if AI creates high-productivity tasks to replace automated ones, thereby boosting consumer demand and increasing the need for human labor. But this requires concrete governmental and judicial interventions. It will not happen on its own.

65 FUI-HOON NAH et al, *Generative AI and ChatGPT: Applications, challenges, and AI-human collaboration*.

66 COOPER, *Examining science education in chatgpt: An exploratory study of generative artificial intelligence*.

67 CASCELLA et al, *Evaluating the feasibility of ChatGPT in healthcare: an analysis of multiple clinical and research scenarios*.

68 BISWAS, *Role of chat gpt in public health*.

BOBELMANN et al, *Are AI language models such as ChatGPT ready to improve the care of individuals with epilepsy?*

69 GUNAWAN, *Exploring the future of nursing: Insights from the ChatGPT model*.

To ensure that workers have a voice in AI technology usage, managers should engage with unions and employee representatives. Collective agreements can address digital technology, data collection, and algorithms, promoting transparency, social sustainability, and regulatory compliance. Such agreements can implement a “human-in-command” approach at the workplace, facilitating responsible AI use⁷⁰.

Second, there is an important role for lawmakers. Laws regulating AI application in the workplace should be developed proactively to manage its evolving nature and potential impact.

Third, there is a vital role for international agreements in this area. Brazil could consider taking a leadership role in establishing an international enforcement body or treaty organization to address AI challenges on a global scale. AI’s implications extend beyond national borders, and addressing these complexities requires international cooperation⁷¹.

And fourth, there will be a new stream of work for the labor judiciary reviewing the decisions made by generative AI around employment.

FINAL CONSIDERATIONS

Generative AI presents a myriad of opportunities and challenges. While it promises to reshape industries and the workforce, addressing issues such as bias, privacy, and transparency is crucial. Collaboration between humans and AI and proactive regulation can help harness the transformative power of generative AI for the benefit of workers, but I can’t say I am optimistic, given the way that algorithmic management has been adopted.

Labor law has a vital function in limiting the authority and prerogatives of employers – acting through the proxy of AI management systems – to protect the human dignity of workers. To do that, labor law must first identify and understand the new ‘employer’, and design ways to regulate players to determine and influence working conditions – whether that actor is an algorithm or a lead firm that is contractually separated from workers in a global supply chain.

70 OECD. *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*.

71 ADAMCZYK *et al*, *Automation in the future of public sector employment: the case of Brazilian Federal Government*.

Next, it needs to protect workers' privacy against invasive electronic monitoring and to promote the negotiation of the adoption of AI in employment and management practices. To prepare, a great deal of research is required. Judges will need to understand these new technologies and how they are used in the workplace to review their operation in the management of workers. This, I recognise, is a big challenge for experts in the law, not technology. It may require the employment of technology experts as research partners.

What is at stake is the transition of the workforce from supply chain capitalism to digital capitalism. That transition is not set in stone – but will be determined by labor laws, welfare policies, industrial and economic policy, including R&D. Brazil can be a supplier of, or a driver of equitable digitalisation. Brazil has been a great innovator in the regulation of work in global supply chains. There are opportunities to match this innovation in the area of the digitisation of work.

REFERENCES

- ADAMCZYK, W. B.; FRANÇA, M. T. A.; FOCHEZATTO, A. Technological unemployment in Brazil: effects of automation on job market occupations. *Anais do 47º Encontro Nacional de Economia*, 2019, Brasil.
- ADAMCZYK, W. B.; MONASTERIO, L.; FOCHEZATTO, A. Automation in the future of public sector employment: the case of Brazilian Federal Government. *Technology in Society*, v. 67, p. 101722, 2021.
- ADAMCZYK, W.; EHRL, P.; MONASTEIRO, L. Skills and employment transitions in Brazil. *ILO Working Paper*, n. 65, 2022.
- ALBUQUERQUE, P. H. M.; SAAVEDRA, C. A. P. B.; DE MORAIS, R. L. *et al.* The robot from Ipanema goes working: estimating the probability of jobs automation in Brazil. *Latin American Business Review*, v. 20, n. 3, p. 227-248, 2019.
- AMORIM, H.; MODA, F. Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, v. 14, n. 1, p. 101-118, 2020.
- BARRIENTOS, S.; KOTHARI, U.; PHILLIPS, N. Dynamics of unfree labour in the contemporary global economy. *The Journal of Development Studies*, v. 49, n. 8, p. 1037-1041, 2013.
- BISWAS, S. S. Role of chat gpt in public health. *Annals of biomedical engineering*, v. 51, n. 5, p. 868-869, 2023.
- BITENCOURT, D. P.; ALVES MAIA, P.; CAUDURO ROSCANI, R. The heat exposure risk to outdoor workers in Brazil. *Archives of environmental & occupational health*, v. 75, n. 5, p. 281-288, 2020.

BOBELMANN, C. M.; LEU, C.; LAL, D. Are AI language models such as ChatGPT ready to improve the care of individuals with epilepsy? *Epilepsia*, v. 64, n. 5, p. 1195-1199, 2023.

BUDHWAR, P.; CHOWDHURY, S.; WOOD, G. *et al.* Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, v. 33, n. 3, p. 606-659, 2023.

BURRELL, J. How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms. *Big data & society*, v. 3, n. 1, p. 2053951715622512, 2016.

CALLEGARI, J.; MELO, T. M.; CARVALHO, C. E. The peculiar insertion of Brazil into global value chains. *Review of Development Economics*, v. 22, n. 3, p. 1321-1342, 2018.

CARNEIRO, L. L.; MOSCON, D. C.; DIAS, L. M. *et al.* Digiwork: Reflections on the scenario of work mediated by digital platforms in Brazil. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 24, p. eRAMR230060, 2023.

CASCELLA, M.; MONTOMOLI, J.; BELLINI, V. *et al.* Evaluating the feasibility of ChatGPT in healthcare: an analysis of multiple clinical and research scenarios. *Journal of Medical Systems*, v. 47, n. 1, p. 33, 2023.

CHAN, G. K. AI employment decision-making: integrating the equal opportunity merit principle and explainable AI. *AI & SOCIETY*, p. 1-12, 2022.

CHEN, R. J.; LU, M. Y.; CHEN, T. Y. *et al.* Synthetic data in machine learning for medicine and healthcare. *Nature Biomedical Engineering*, v. 5, n. 6, p. 493-497, 2021.

CHEN, R. J.; CHEN, T. Y.; LIPKOVA, J. *et al.* *Algorithm fairness in AI for medicine and healthcare*. arXiv preprint arXiv:2110.00603, 2021.

CHENG, L.; LIU, X. From principles to practices: the intertextual interaction between AI ethical and legal discourses. *International Journal of Legal Discourse*, v. 0, 2023.

CHOUDHARY, V.; SHIRESHI, S. S. Analysing the gig economy in India and exploring various effective regulatory methods to improve the plight of the workers. *Journal of Asian and African Studies*, v. 57, n. 7, p. 1343-1356, 2022.

CHOW, A. R. Why ChatGPT Is the Fastest Growing Web Platform Ever. *Time*, 2023.

COHEN, W. M.; LEVIN, R. C. Empirical studies of innovation and market structure. *Handbook of industrial organization*, v. 2, p. 1059-1107, 1989.

COOPER, G. Examining science education in chatgpt: An exploratory study of generative artificial intelligence. *Journal of Science Education and Technology*, v. 32, n. 3, p. 444-452, 2023.

DEEKS, A. The judicial demand for explainable artificial intelligence. *Columbia Law Review*, v. 119, n. 7, p. 1829-1850, 2019.

DWIVEDI, R.; DAVE, D.; NAIK, H. *et al.* Explainable AI (XAI): Core ideas, techniques, and solutions. *ACM Computing Surveys*, v. 55, n. 9, p. 1-33, 2023.

ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL (CIVIL DIVISION) DECISIONS. *Chandler v Cape Plc [2012] EWCA Civ 525 (25 April 2012)*. Disponível em: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2012/525.html>. Acesso em: 12 abr. 2024.

FANG, W.; WEN, X. Z.; ZHENG, Y. *et al.* A survey of big data security and privacy preserving. *IETE Technical Review*, v. 34, n. 5, p. 544-560, 2017.

FREDERICO, G. F.; GARZA-REYES, J. A.; ANOSIKE, A. *et al.* Supply Chain 4.0: concepts, maturity and research agenda. *Supply Chain Management: An International Journal*, v. 25, n. 2, p. 262-282, 2019.

FUI-HOON NAH, F.; ZHENG, R.; CAI, J. *et al.* Generative AI and ChatGPT: Applications, challenges, and AI-human collaboration. *Journal of Information Technology Case and Application Research*, v. 25, n. 3, p. 277-304, 2023.

GEREFFI, G.; HUMPHREY, J.; STURGEON, T. The governance of global value chains. *Review of international political economy*, v. 12, n. 1, p. 78-104, 2005.

GONZÁLEZ-SENDINO, R.; SERRANO, E.; BAJO, J. *et al.* *A Review of Bias and Fairness in Artificial Intelligence*, 2023.

GMYREK, P.; BERG, J.; BESCOND, D. Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. *ILO Working Paper*, v. 96, 2023.

GROHMANN, R.; PEREIRA, G.; GUERRA, A. *et al.* Platform scams: Brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. *New Media & Society*, v. 24, n. 7, p. 1611-1631, 2022.

GUNAWAN, J. Exploring the future of nursing: Insights from the ChatGPT model. *Belitung Nursing Journal*, v. 9, n. 1, p. 1-5, 2023.

HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. Is Your Uber Driver an Employee or an Independent Contractor? *LERA For Libraries*, v. 20, 2016.

HOWSON, K.; USTEK-SPILDA, F.; GROHMANN, R. *et al.* 'Just because you don't see your boss, doesn't mean you don't have a boss': Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America. *International Union Rights*, v. 27, n. 3, p. 20-28, 2020.

HUMPHREY, J.; SCHMITZ, H. Governance in global value chains. *IDS bulletin*, v. 32, n. 3, p. 19-29, 2001.

IMBERT, C.; ULYSSEA, G. *Firm Dynamics and the Labor Market Effects of Rural-Urban Migration*, 2022.

KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos* (Doctoral dissertation). Universidade de São Paulo, 2019.

KOUTSIMPOGIORGOS, N.; VAN SLAGEREN, J.; HERRMANN, A. M. *et al.* Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, v. 12, n. 4, p. 525-545, 2020.

KUBOTA, L. C.; MACIENTE, A. N. *Propensity for automation of occupational tasks in Brazil*, 2019.

LEE, M. K.; KUSBIT, D.; METSKY, E. *et al.* Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems*, p. 1603-1612, apr. 2015.

LLOSA, J. A.; AGULLÓ-TOMÁS, E.; MENÉNDEZ-ESPINA, S. *et al.* Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC psychology*, v. 11, n. 1, p. 1-16, 2023.

MARENGO, J. A.; JIMENEZ, J. C.; ESPINOZA, J. C. *et al.* Increased climate pressure on the agricultural frontier in the Eastern Amazonia–Cerrado transition zone. *Scientific reports*, v. 12, n. 1, p. 457, 2022.

MARSHALL, S. An exploration of control in the context of vertical disintegration. *Labour Law and Labour Market Regulation*, p. 542-560, 2006.

MARSHALL, S. *Living wage: Regulatory solutions to informal and precarious work in global supply chains*. Oxford University Press, 2019.

MATEESCU, A.; NGUYEN, A. Algorithmic Management in the Workplace. *Data & Society Research Institute*, 2019.

NASSIF, A.; MORANDI, L.; ARAÚJO, E. *et al.* Economic development and stagnation in Brazil (1950–2011). *Structural Change and Economic Dynamics*, v. 53, p.1-15, 2020.

NOBRE, C. A.; MARENGO, J. A.; SOARES, W. R. (Eds.). *Climate change risks in Brazil*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing, 2019.

NTOUTSI, E., FAFALIOS, P., GADIRAJU, U. *et al.* Bias in data-driven artificial intelligence systems—An introductory survey. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery*, v. 10, n. 3, p. e1356, 2020.

OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. *OECD Publishing*, Paris, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>. Acesso em: 12 abr. 2024.

PHILLIPS, N. Unfree labour and adverse incorporation in the global economy: Comparative perspectives on Brazil and India. *Economy and society*, v. 42, n. 2, p. 171-196, 2013.

PONTE, S.; STURGEON, T. Explaining governance in global value chains: A modular theory-building effort. *Global Value Chains and Global Production Networks*, Routledge, p. 195-223, 2017.

QIAO, H.; LIU, V.; CHILTON, L. Initial images: using image prompts to improve subject representation in multimodal ai generated art. *Proceedings of the 14th Conference on Creativity and Cognition*, p. 15-28, jun. 2022.

REPÓRTER BRASIL; SOMO. *From moral responsibility to legal liability? Modern day slavery conditions in the global garment supply chain and the need to strengthen regulatory frameworks: the case of Inditex-Zara in Brazil*. 2015. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/From-moral-responsibility-to-legal-liability.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

RIEDER, G.; SIMON, J. Big data: A new empiricism and its epistemic and socio-political consequences. Berechenbarkeit der Welt? *Philosophie und Wissenschaft im Zeitalter von Big Data*, p. 85-105, 2017.

RUDIN, C. Stop explaining black box machine learning models for high stakes decisions and use interpretable models instead. *Nature machine intelligence*, v. 1, n. 5, p. 206-215, 2019.

SANDERS, D. E.; PATTISON, P. Worker characterization in a gig economy viewed through an Uber centric lens. *Southern Law Journal*, v. 26, n. 2, p. 297, 2016.

SIAU, K.; WANG, W. Artificial intelligence (AI) ethics: ethics of AI and ethical AI. *Journal of Database Management (JDM)*, v. 31, n. 2, p. 74-87, 2020.

UNCTAD. *Global Value Chains and Development: Investment and Value Added Trade in the Global Economy UNCTAD/DIAE/2013/1*. Geneva: UNCTAD, 2013. Disponível em: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2013dl_en.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

WANG, S.; LI, L.; DING, Y. *et al.* One-shot talking face generation from single-speaker audio-visual correlation learning. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, v. 36, n. 3, p. 2531-2539, jun. 2022.

WORLD BANK. *The World Bank in Brazil*. Oct. 2023. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/country/brazil/overview#:~:text=Yet%20Brazil%20remains%20one%20of,of%20the%20country's%20household%20wealth>. Acesso em: 12 abr. 2024.

WRIGHT, C. F.; WAILES, N.; BAMBER, G. J. *et al.* Beyond national systems, towards a 'gig economy'? A research agenda for international and comparative employment relations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, v. 29, p. 247-257, 2017.

ZINGALES, L. Towards a political theory of the firm. *Journal of Economic Perspectives*, v. 31, n. 3, p. 113-130, 2017.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E REVOLUÇÃO 4.0: IMPACTOS DA TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Gustavo Carvalho Chehab

Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília.
Pós-doutorando em Direito (e Tecnologia)
na Universidade Nova de Lisboa.

Juiz do Trabalho substituto no TRT da 10ª Região.
Foi Professor na Universidade de Brasília, no Centro
Universitário de Brasília e na IUNI de Itabuna.

Foi Juiz Auxiliar da Presidência do TST.

E-mail: gustavo.chehab@trt10.jus.br

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7177214396898947>

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em transformação, em uma nova Revolução Industrial, tecnológica e digital. Nessa Revolução 4.0, sobressai a Inteligência Artificial, cada vez mais presente em sistemas e dispositivos usados nas relações de trabalho e que desafiam a reflexão jurídica, a pesquisa acadêmica, o desenvolvimento do Direito e a aplicação da Justiça.

O presente estudo procura compreender a Inteligência Artificial e as suas implicações nas relações laborais, levantando temas e agendas que já desafiam o Direito do Trabalho contemporâneo e a Justiça laboral.

Será útil, nessa investigação, o levantamento bibliográfico de textos técnicos, particularmente em Direito e Tecnologia, e uma breve análise documental da legislação atual, Inteligência Artificial, recentemente aprovado, apenas para extrair fundamentos jurídicos e éticos para servirem de referencial para os operadores do direito sobre a temática levantada.

Espera-se que o conhecimento das atuais transformações tecnológicas e de seus impactos nas relações de trabalho colabore com o debate e inspire, de alguma forma, o desenvolvimento do Direito e o aprimoramento da Justiça do Trabalho.

1 A REVOLUÇÃO 4.0 E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

As tecnologias de cada época transformam radicalmente a cultura e as formas de organização social⁷². Neste instante, a Tecnologia e a Informática comandam uma ampla reformulação do trabalho e da sociedade e a Inteligência Artificial amplifica essas mudanças.

Trata-se de uma revolução antropológica⁷³, um pós-humanismo com rosto tecnológico⁷⁴, um processo de “extropia”, advindo da expansão das capacidades humanas pela interação com a tecnologia e que conduz à superação do ser humano e a sua transformação em um ser pós-humano⁷⁵. A humanidade (e o

72 MESSA, *Reflexões éticas da Inteligência Artificial*.

73 FUENTE, *La revolución antropológica: ¿más allá del humanismo...?* p. 207-209.

74 HASSAN, *Promethes as performer: toward a posthumanist culture?* p. 830-850.

75 DUQUE, *Utopias neognósticas do pós-humano na cibercultura para uma leitura filosófica-teológica*, p. 172.

mundo do trabalho) vive em uma nova forma de organização social, política e econômica, marcada pelo uso da tecnologia da informação⁷⁶.

Na Quarta Revolução Industrial (Revolução 4.0), “sistemas virtuais e físicos de manufatura cooperam globalmente entre si de forma flexível” com novos modelos operacionais que fundem tecnologias, interagem e fazem a conexão entre os domínios físico, digital e biológico⁷⁷: Internet das coisas, fábricas inteligentes, nanosensores, avatares, metaverso, drones, aeronaves, veículos autônomos e robôs avançados. Todas essas e outras inovações advêm da Inteligência Artificial e causam grande impacto no mundo do trabalho⁷⁸.

A inteligência é uma aptidão humana que permite aprender e executar técnicas para resolver problemas e alcançar objetivos em um mundo incerto e em constante variação⁷⁹. A Inteligência Artificial (IA) pode ser entendida como “a ciência e engenharia da criação das máquinas inteligentes, com o objetivo de emular as funções cognitivas humanas através de sistemas computacionais”⁸⁰.

A proposta de alteração legislativa do Código Civil que tramita no Senado Federal⁸¹ não traz um conceito de IA, mas a proposta de Regulamento da Inteligência Artificial (*AI Act*), aprovada recentemente pelo Parlamento Europeu⁸², em seu art. 3º, 1, define:

«Sistema de inteligência artificial» (sistema de IA), um programa informático desenvolvido com uma ou várias das técnicas e abordagens enumeradas no anexo I, capaz de, tendo em vista um determinado conjunto de objetivos definidos por seres humanos, criar resultados, tais como conteúdos, previsões, recomendações ou decisões, que influenciam os ambientes com os quais interage.

76 VIEIRA, *O direito à privacidade na sociedade da informação*: efetividade desse direito fundamental diante dos avanços da tecnologia da informação, p. 176.

77 SCHWAB, *The Fourth Industrial Revolution*, p. 12.

78 CORDEIRO, *Novas questões para sociologia contemporânea: os impactos da Inteligência Artificial e dos algoritmos nas relações sociais*, p. 209.

79 MANNING, *Artificial Intelligence Definitions: human-centered Artificial Intelligence of Stanford University*.

80 CORREIA; GARCIA, *Inteligência Artificial e Políticas Públicas*, p. 24.

81 BRASIL, Senado Federal, *Relatório final dos trabalhos da comissão de juristas responsável pela revisão e atualização do Código Civil*.

82 UNIÃO EUROPEIA, Parlamento Europeu. *Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de Inteligência Artificial*.

São objetivos potenciais da IA, entre outros: a) ser um sistema que: i) pensa como humano; e ii) age como humano; b) ser um sistema que idealmente: i) pense racionalmente; e ii) aja racionalmente⁸³.

A Inteligência Artificial pode ser: fraca (*narrow AI*), quando é treinada e focada para executar tarefas específicas, ou forte (*strong AI*), se a máquina tem uma inteligência igual ou superior à dos humanos, e, no último caso, ainda uma promessa, ter uma consciência (autoconsciência) capaz de resolver problemas, aprender e planejar o futuro.

A Inteligência Artificial não serve só para resolver problemas, mas procura desenvolver uma aprendizagem automática (*machine learning*) para processar, treinar e melhorar um algoritmo sem a necessidade da intervenção humana⁸⁴. Em alguns sistemas, a IA pode ter redes neurais artificiais, que emulam as “funções biológicas de baixo nível” para resolverem “tarefas de controle” e que são aptas a aprender como controlar um sistema⁸⁵.

Como regra, na Inteligência Artificial, o algoritmo base, a partir de grandes volumes de dados (*big data*), minera dados (*data mining*) para identificar e interpretar padrões, gerar informação e conhecimento e desenvolver algoritmos de aprendizado (*machine learning*) e que, quando combinados com redes neurais, permitem um aprendizado mais profundo (*deep learning*)⁸⁶. Se na programação tradicional o algoritmo gera um resultado (*output*) a partir da entrada de dados (*input*), na aprendizagem automática os dados e o resultado desejado são inseridos e geram o algoritmo que obtém novos resultados e, assim, o próprio algoritmo de treino (*training data*), e não o programador, identifica padrões e correlações e extrai modelos compostos por certas regras, sob a forma de conclusões generalizadas⁸⁷.

A IA pode trabalhar com extensos conjuntos de dados em seus algoritmos de aprendizagem (*large-scale machine learning*), com imagens e áudios e outros dados ocultos (*deep learning*), com linguagem humana (*natural language proces-*

83 RUSSEL; NORVIG, *Artificial Intelligence: a modern approach*.

84 CORREIA; GARCIA, *op. cit.*, p. 25.

85 SIMÕES; SHAW, *Controle e modelagem Fuzzy*, p. 3.

86 TATEOKI, *O uso da Inteligência Artificial no processo seletivo para contratação de empregados e suas repercussões no Direito do Trabalho*.

87 COSTA, *A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas*, p. 41.

sing), em colaboração com outros sistemas (*collaborative systems*), na extração de informações relevantes de imagens (*image analytics*) e na automação de processos robóticos (*robotic process automation*)⁸⁸. Ela é apta para responder eficientemente a determinado problema/situação, incorporando a solução, e possui capacidade de comunicação, conhecimento interno (seus algoritmos) e externo (adquirido pelos estímulos/respostas humanos), objetividade (para enquadrar a situação ou problema) e criatividade (para corrigir, reformular a informação e apresentar nova resposta)⁸⁹.

Além de sua complexidade, a IA é opaca desde a invisibilidade de sua existência até a inescrutabilidade de seu funcionamento⁹⁰. É uma espécie de caixa secreta⁹¹, que torna sua aplicação, operação, metodologia, opções e, até, resultados ocultos, imprevisíveis ou inexplicáveis, até mesmo pelo seu programador.

2 DIREITOS E PRINCÍPIOS ÉTICOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O uso da Inteligência Artificial deve resguardar a dignidade da pessoa humana e assegurar os direitos fundamentais, particularmente a privacidade, intimidade, honra, imagem, antidiscriminação, segurança, liberdade, igualdade e, no âmbito das relações de trabalho, o trabalho digno, decente e justo, a saúde, a desconexão e o meio ambiente laboral hígido.

Abstraindo as opiniões sobre uma nova geração de direitos fundamentais⁹², direitos e princípios éticos de IA estão sendo reconhecidos.

A Europa aprovou, sem força vinculativa, a Declaração sobre os direitos e princípios para a década digital e que fala em identidade digital, desconexão do trabalho, transparência e não discriminação algorítmica, vedação de padronizações comportamentais e repulsa à desinformação e à disseminação de conteúdo digital ilícito⁹³.

88 OLIVEIRA, *Inteligência Artificial: como ampliar sua adoção*, p. 112.

89 BORGES, *A responsabilidade civil decorrente da utilização de sistemas de IA no desporto*, p. 1176.

90 COSTA, *op. cit.*, p. 65.

91 PEDRO, *Breves reflexões sobre a reparação de danos causados na prestação de cuidados de saúde com utilização de robots*, p. 165.

92 CUSTERS, *New digital rights: imaging additional fundamental rights for the digital era*.

93 SILVA, *Direitos fundamentais para o universo digital*, p. 78.

Essa declaração⁹⁴ dispõe que as pessoas estão no centro da transformação digital e que a tecnologia deve servir e beneficiar todas as pessoas (n. 1), contribuir para uma sociedade e uma economia justas e inclusivas (n. 2), respeitar os direitos fundamentais (n. 2, “a”), assegurar condições de trabalho justas, saudáveis e seguras (n. 5), aumentar o bem-estar das pessoas (n. 8) e permitir-lhes escolhas próprias (n. 9).

O projeto europeu de Regulamentação da Inteligência Artificial (AI Act)⁹⁵, cujo texto final aprovado aguarda publicação, classifica a IA segundo o risco, proíbe práticas (título II), impõe restrições a sistemas de risco elevado (título III), fixa obrigações aos demais (título IV) e discorre sobre princípios éticos, supervisão, certificação e controle pela autoridade pública.

Na Espanha⁹⁶, a Carta de Direitos Digitais não cria novos direitos fundamentais, mas sublinha os mais relevantes para o ambiente digital, incluindo os afetos às relações de trabalho (4.XIX). Em Portugal⁹⁷, a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital assegura, entre outros direitos no ambiente digital, a proteção à desinformação (art. 6º), a privacidade (art. 8º), a proteção de uso da IA e de robôs (art. 9º), desenvolvimento das competências (art. 11º) e a identidade e outros direitos pessoais (art. 12º). Nos Estados Unidos⁹⁸, a Ordem Executiva para o desenvolvimento e uso seguro e confiável da IA estabelece, para a administração federal, entre suas inúmeras disposições, princípios éticos desse sistema.

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)⁹⁹ prevê, em seu art. 2º, II, o direito à autodeterminação informativa, destinado à proteção da personalidade e, em particular, à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem¹⁰⁰,

94 UNIÃO EUROPEIA, Parlamento Europeu, *Declaração Europeia sobre os direitos e princípios para a década digital*.

95 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, 2021.

96 ESPANHA, *Carta Derechos Digitales*.

97 PORTUGAL, Diário da República, *Lei n. 27/2021*: Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital.

98 ESTADOS UNIDOS, The White House, *Executive Order on the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence*.

99 BRASIL, Presidência da República, *Lei n. 13.709/2018*: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

100 GAMARRA, *La protección de datos personales como núcleo del derecho fundamental a la autodeterminación informativa: una mirada desde el derecho español y europeo*.

e ao controle, pelo seu titular, da utilização de suas informações pessoais¹⁰¹. O Marco Civil da Internet¹⁰² assegura, entre outros, a pluralidade e diversidade; a finalidade social da rede (art. 2º, III, IV e VI); a sua preservação da estabilidade, segurança e neutralidade e a responsabilização de agentes (art. 3º, V e VI).

No Senado Federal, tramitam, de forma conjunta, perante uma comissão especial sobre IA, os Projetos de Lei n. 5.051 e 5.691 de 2019; 21/2020; 872/2021; 2.338 e 3.592 de 2023; e, 145, 146, 210, 266, 370 e 1.197 de 2014¹⁰³, alguns já aprovados na Câmara dos Deputados. A propósito, no site da Câmara, a pesquisa do termo “Inteligência Artificial”, em atividades legislativas, exhibe 393 resultados, sendo, em tramitação, 242¹⁰⁴.

Para o desenvolvimento e uso de uma Inteligência Artificial segura e confiável, além de uma base legal e de uma solidez técnica e social, devem ser observados princípios éticos¹⁰⁵:

a) Transparência e explicabilidade – os sistemas de IA devem ser capazes de explicar como chegaram a seus resultados para permitir o entendimento e a confiança em suas decisões¹⁰⁶. A transparência compreende a: i) rastreabilidade dos dados, com o registro e a documentação de todas as decisões; ii) justificativa, com a explicação de todas as decisões e do processo que as originou; iii) comunicabilidade, com informação completa e adequada das suas capacidades e limitações; iv) interatividade, para permitir a identificação dos responsáveis pelos sistemas e sua interação com os usuários¹⁰⁷;

b) Inclusão (ou justa distribuição dos benefícios) – os benefícios da IA devem ser distribuídos de forma justa e não concentrados em poucos¹⁰⁸. As necessidades de todos devem ser consideradas para que todos possam dela se

101 CASTRO, *Direito à autodeterminação informativa e os novos desafios gerados pelo direito à liberdade e à segurança no pós 11 de setembro*.

102 BRASIL, Presidência da República, *Lei n. 12.965/2014*. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil.

103 BRASIL, Senado Federal, *Matérias e proposições: Inteligência Artificial*.

104 BRASIL, Câmara dos Deputados, *Atividade legislativa: Inteligência Artificial*.

105 UNIÃO EUROPEIA, Comissão Europeia, Grupo de peritos de alto nível sobre a inteligência artificial, *Orientações éticas para uma IA de confiança*.

106 GONZÁLEZ *et al*, *Ethics in Artificial Intelligence: an approach to Cybersecurity*, p. 39.

107 MESSA, *op. cit.*, p. 79.

108 GONZÁLEZ *et al*, *Ethics in Artificial Intelligence: an approach to Cybersecurity*, p. 40.

beneficiar e terem as melhores condições possíveis para expressarem-se e desenvolverem-se¹⁰⁹;

c) Igualdade e não discriminação – a IA não deve ser utilizada para preconceitos ou discriminações, não devem haver vieses de gênero, raça ou de outras espécies, mas salvaguardar a dignidade humana e garantir a acessibilidade¹¹⁰;

d) Privacidade e governança dos dados – os sistemas de IA devem tratar os dados de forma segura, regulada e controlada, assegurando sua integridade e respeitando a privacidade de pessoas e seus dados¹¹¹, de acordo com as normas legais de proteção de dados;

e) Benefícios e não-malefícios – os sistemas de IA devem buscar o benefício da humanidade, evitar causar dano, observar as exigências éticas de seu uso, possuir medidas para minimizar os riscos, assegurar a sustentabilidade e o impacto social (inclusive no trabalho) e respeitar o ambiente, a sociedade e a democracia¹¹²;

f) Confiança e segurança – os sistemas de IA devem funcionar de forma confiável e segura contra ataques e vulnerabilidades, serem suficientemente robustos e resilientes e resguardarem a exatidão e a fiabilidade de informações e resultados¹¹³. Deve haver plano de ação em caso de problemas, mecanismos de proteção e de segurança desde sua concepção e processos para clarificar e avaliar os riscos potenciais nas diferentes áreas de sua aplicação¹¹⁴.

g) Colaboração e supervisão humana – “a IA não deve substituir completamente a supervisão humana e a tomada de decisões”, mas ser usada “como uma ferramenta colaborativa que aprimora a tomada de decisões humanas, especialmente em áreas críticas”¹¹⁵;

h) Respeito da autonomia humana – a IA não deve subordinar, coagir, enganar, manipular, condicionar ou arregimentar injustificadamente pessoas, mas,

109 RENAISSANCE FOUNDATION, *Rome call for AI Ethics*, p. 10.

110 GONZÁLEZ *et al*, *op. cit.*, p. 39; RENAISSANCE FOUNDATION, *op. cit.*, p. 10; MESSA, *op. cit.*, p. 80.

111 GONZÁLEZ *et al*, *op. cit.*, p. 39; MESSA, *op. cit.*, p. 80.

112 GONZÁLEZ *et al*, *op. cit.*, p. 39; UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, pp. 17 e 23-24.

113 RENAISSANCE FOUNDATION, *op. cit.*, p. 10; GONZÁLEZ *et al*, *op. cit.*, p. 40; UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, p. 20-21; ESTADOS UNIDOS, *op. cit.*

114 MESSA, *op. cit.*, p. 80.

115 GONZÁLEZ *et al*, *op. cit.*, p. 39.

ao contrário, deve aumentar, complementar e capacitar as suas competências cognitivas, sociais e culturais¹¹⁶;

i) Responsabilidade – deve haver mecanismos que garantam a responsabilidade e a responsabilização dos sistemas de IA e seus resultados em face daqueles que os projetam ou os implantam¹¹⁷. Os sistemas de IA devem ser auditáveis interna e externamente¹¹⁸.

3 TEMAS CONTEMPORÂNEOS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DIREITO E TRABALHO

Há várias implicações de Inteligência Artificial que desafiam o Direito e a Justiça.

Natureza jurídica da IA

Debate-se a natureza jurídica que as unidades autônomas de Inteligência Artificial (robôs inteligentes, veículos autônomos etc.) devem ter. Atribuir-lhes personalidade, por ficção jurídica¹¹⁹, traz, hoje, mais problemas do que benefícios¹²⁰. O projeto de alteração e revisão do Código Civil, debatido no Senado Federal¹²¹ propõe enquadrá-las como “entidades digitais”: nega-lhes personalidade, mas dota-as de certo *status*.

No campo das relações de trabalho e do atual panorama normativo, os diversos sistemas de IA podem ser ferramentas (como *softwares*, sistemas, plataformas e demais dispositivos manejáveis) ou equipamentos de trabalho (unidades tecnológicas com movimentação própria e/ou de grande porte, como robôs inteligentes e veículos autônomos).

116 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, pp. 14-15.

117 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, p. 24; RENAISSANCE FOUNDATION, *op. cit.*, p. 10.

118 MESSA, *op. cit.*, p. 80.

119 ANDRÉS, *De nuevo sobre la persona robótica*.

120 MOREIRA, Robótica: a caminho da personalidade jurídica? In: MAGALHÃES *et al*, *Direito e Inteligência Artificial*.

121 BRASIL. Senado Federal, *op. cit.*, p. 242.

Mercado de trabalho e suas novas morfologias

Sobre os efeitos da Inteligência Artificial no mercado e no futuro de trabalho, há quem anteveja desemprego e profundo impacto¹²², mas recente estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho mostra um cenário menos drástico e aponta que grande parte dos empregos está parcialmente exposta à automação, sendo mais provável que sejam complementados e não substituídos pela atual onda de sistemas de IA; porém, o trabalho em escritório, certas atividades de gerência, de profissionais e de técnicos e as mulheres trabalhadoras estão mais expostos em seus empregos pela IA¹²³.

De qualquer sorte, a lógica de produção flexível e a tecnologia facilitaram o surgimento de empresas enxutas, com pouca proteção social, intensificação do trabalho, polivalência do trabalhador, formas de gestão pautadas pela pressão e pelo incremento da produtividade¹²⁴. As relações de trabalho de longa duração deram espaço a uma miríade de contratos precários pela terceirização, pela informalidade¹²⁵ e pela tecnologia. Surgiram, nos últimos tempos, diversas modalidades de trabalho humano, como em plataformas, *startups*, nômades digitais, *coworking*, teletrabalho, *youtubers*, etc. Acentuaram os casos de “pejotização” e, até, de servidão digital¹²⁶.

Perfil comportamental

A IA é capaz de, a partir de informações coletadas em banco de dados (público ou não), delinear padrões de comportamento de pessoas, identificar traços de sua personalidade, sugerir tendências futuras ou indicar inclinações sexuais, filosóficas, religiosas, políticas¹²⁷, psicológicas, sociais etc. Por meio de técnicas, como o *profiling*, “dados pessoais são tratados, com auxílio de métodos estatísticos, técnicas de inteligência artificial e outros mais, com o fim de obter uma

122 SILVA, *Efeitos da Inteligência Artificial no mercado de trabalho*.

123 GMYREK *et al*, *Generative AI and Jobs: a global analysis of potencial effects on job amount and quality*.

124 ANTUNES; PRAUN, *A sociedade dos adoecimentos no trabalho*.

125 DRUCK, *O trabalho no capitalismo flexível e globalizado: rupturas e permanências*.

126 ANTUNES, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*.

127 CHEHAB, *A privacidade ameaça de morte: desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da Informática*.

‘metainformação’, que consistiria numa síntese dos hábitos, preferências [...] e outros registros da vida dessa pessoa”¹²⁸.

Essa prática ocorre, especialmente, em processos de seleção/admissão em emprego, mas também serve para obstar promoção, impor transferência e dispensar o empregado.

A regulamentação da IA pela União Europeia considera de elevado risco o uso de sistemas de IA para esses fins (art. 6º, 2, c/c Anexo III, n. 4)¹²⁹.

Reconhecimento facial

O reconhecimento facial é um método de IA que busca, em banco de dados, identificar alguém por meio de operações matemáticas realizadas a partir da imagem mapeada do seu rosto¹³⁰. Os dados biométricos da face podem ser coletados à distância e, quando aliados a outras técnicas de IA, permitem, além de traçar o perfil comportamental como exposto, a “identificação dos dados afetivos”¹³¹ e a classificação social das pessoas.

Na Europa, o *AI Act* aprovado proíbe algumas práticas em sistemas de identificação biométrica à distância, em espaços públicos e em tempo real, relacionadas à segurança pública (art. 5º) e, nos demais casos, considera, de risco elevado (art. 6º, 2, c/c Anexo III, n. 1)¹³².

Gerenciamento e subordinação algorítmica, gamificação, precificação, pontuação e ranqueamento

O gerenciamento algorítmico, notadamente presente no trabalho em certas plataformas, é feito por meio de um conjunto de instruções automatizadas, que processam inúmeras variáveis¹³³. O algoritmo “prescreve um roteiro prévio de tarefas, [...], em que os comandos laborais ou ordens são dados que

128 DONEDA, *Da privacidade à proteção de dados pessoais*.

129 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*

130 CHEHAB, *op. cit.*, p. 84.

131 BERCHT, *Computação afetiva: vínculos com a psicologia e aplicações na educação*, p. 112.

132 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*

133 ABÍLIO *et al*, *Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas*.

informam as obrigações contratuais¹³⁴. A intensa gestão algorítmica conduz a uma subordinação real. Nesse caso, “o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos¹³⁵.”

A gamificação é constituída por incentivos psicológicos destinados a intensificar o trabalho e para moldar o comportamento do trabalhador “e a sua forma de prestar serviços, com vistas a garantir o padrão de qualidade¹³⁶.” Trata-se de uma ferramenta utilizada “para controlar, gerenciar e vigiar” o trabalhador e para promover o seu engajamento, através de incentivos, desafios e desempenho¹³⁷. Nela, o trabalhador participa de um “jogo”, isto é, de um sistema informático em que disputa um resultado quantificável, em um ambiente artificial e definido por regras e por estratégias¹³⁸ definidas. Os padrões gamificados de engajamento levam-no a buscar “insígnias” e bonificações, a superar “missões” e desafios e a obter promoções e vantagens, entre outros elementos¹³⁹. A gamificação evidencia novas práticas de gestão, de controle e de vigilância tecnológicas¹⁴⁰.

A precificação é uma modalidade de salário por produção ou por tarefa, mas gerido pelo algoritmo ou pela Inteligência Artificial. Por meio dele, o sistema informático controla o preço do serviço (da corrida, da entrega ou da produção) e, portanto, dos valores pagos ao trabalhador, sendo, por isso, um instrumento essencial para manter a maior disponibilidade do trabalhador¹⁴¹. Como toda forma de remuneração baseada na produção ou na tarefa, a baixa precificação

134 BARZOTTO *et al*, *Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho*.

135 FINCATO; WÜNSCH, *Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?*

136 ARAÚJO, *A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia*, p. 55.

137 OLIVEIRA, *Gamificação e trabalho uberizado nas empresas de aplicativos*.

138 SALEN; ZIMMERMAN, *Rules of play: Game design fundamentals*.

139 VIDIGAL, *Game over: a gestão gamificada do trabalho*, p. 48.

140 OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 3.

141 OITAVEN *et al*, *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*, p. 36.

do serviço e da remuneração do trabalhador conduz à intensificação da carga de trabalho, podendo ocasionar prejuízo à sua saúde psicofísica.

Os sistemas de IA podem ser utilizados para estabelecer, sob os mais diversos modos, pontuação (*rating*), *ranking* ou competição, e são destinados a superar os déficits de confiança entre vários tipos de usuário de um sistema¹⁴², aumentar a produtividade, atingir metas, avaliar o desempenho, controlar o empregado, ou tomar decisões, automatizadas ou não, sobre aspectos da vida profissional dos trabalhadores.

A proposta do *AI Act* da União Europeia estabelece que sistemas de IA concebidos para distorcer o comportamento humano e que provocam danos físicos ou psicológicos devem ser proibidos (art. 5º, 1, “a”) e, em relação ao controle de empregados, enquadra-os como atividade de risco elevado (art. 6º, 2, c/c Anexo III, n. 4, “b”)¹⁴³.

Vigilância, monitoramento e rastreamento digital

A tecnologia avançada tem o potencial de transformar o trabalho em versão moderna da prisão panóptica de Jeremy Bentham¹⁴⁴. Existem diversos modos e formas de vigilância eletrônica do trabalho e do trabalhador, desde mais brandos até mais intensos, e, em todos eles, sistemas de IA podem ser utilizados para extrair estímulos, respostas e ações do trabalhador, analisá-los e estabelecer padrões afetivos ou comportamentais.

São meios comuns a videovigilância, que se utiliza da captação de imagens, e a hiperconexão, que obriga o trabalhador a interagir ou permanecer ligado em redes, dispositivos e mídias sociais, e que, em alguns casos, é também acompanhado por câmeras¹⁴⁵. Há situações de interceptação da comunicação e/ou de dados e, até, de espionagem eletrônica (*cyber snooping*), pelo efetivo monitoramento de dispositivos eletrônicos, inclusive por *cookies*, *spywares* e outros dispositivos tecnológicos¹⁴⁶.

142 GUIMARÃES, *Inteligência Artificial, profiling e direitos de personalidade*, p. 190.

143 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, arts. 5º, 1, “a” e 6º, 2, e Anexo III, n. 4, “b”.

144 HERBERT; TUMINARO, *The impact of emerging technologies in the workplace: who's watching the man (who's watching me)?* p. 190.

145 CHEHAB, *op. cit.*, p. 96-97.

146 CHEHAB, *op. cit.*, pp. 97-99; CIOCCHETTI, *The eavesdropping employer: a twenty-first century framework for employee monitoring*, pp. 302, 305 e 30; VIEIRA, *op. cit.*, p. 285.

Cada vez mais estão sendo utilizados sistemas para geolocalização e rastreamento do empregado, não apenas por *Global Position System* (GPS), mas também por aplicativos, conta de e-mail, microchips de radio frequência, redes de acesso à Internet sem fio (*Wi-fi*) etc.

Há, ainda, o monitoramento de redes sociais (*social media monitoring* ou *network monitoring*), em que a IA é utilizada para coletar informações, comentários, fotos e textos publicados em redes sociais para, entre outros, traçar padrões, indicar comportamentos e revelar gostos, desejos e posicionamentos, que podem ser avaliados pelo empregador¹⁴⁷.

Manipulação de dados digitais, fakes, pirataria digital e importunação sexual

Sistemas de IA podem acessar, utilizar, manipular, copiar e transmitir dados pessoais do trabalhador, inclusive sua voz e imagem (reais ou virtualizadas) e informações genéticas e biométricas, para fins diversos daqueles que ensejaram sua coleta e em desconformidade com o consentimento dado por eles. Além disso, a IA é capaz de gerar, com esses ou outros dados, avatares e animações no metaverso, por exemplo.

São usos extremamente ofensivos da IA: i) o emprego de técnicas subliminares para contornarem a consciência ou para distorcerem substancialmente o comportamento de alguém; ii) a exploração de vulnerabilidade de grupos específicos para deturpar consideravelmente a conduta de um de seu membros e/ou causar-lhe dano; iii) avaliar a credibilidade de pessoas com base no seu comportamento social ou em traços de sua personalidade, inclusive para fins de controle social¹⁴⁸.

É possível o uso de informações inexatas, incorretas, fakes ou fabricadas pela IA (*deep fake*) ou objeto de ação de hackers (pirataria digital), particularmente quando os dados são armazenados em nuvem (*cloud computing*). Há novas formas de importunação sexual por mensagem com conteúdo sexual (*sexting*), imagem, foto ou vídeo com igual teor ou sexista (*sexcasting*)¹⁴⁹, corpos humanos nus (*nudes*) ou nudismo criado por IA (*porno fakes*).

147 RUSTAD, *Internet Law in a nutshell*, p. 247.

148 SILVA, Jorge, *op. cit.*, p. 110.

149 REYES, *Sexting, sexcasting, sextorsión, gromming y Cyberbullyng*: el lado oscuro de las TICs.

4 DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA, RACISMO DIGITAL E CYBERBULLYING

A tecnologia trouxe novas modalidades de discriminação, de racismo e de assédios.

As desigualdades advêm não só do tratamento diferenciado entre pessoas e grupos, mas especialmente de hierarquias estruturais¹⁵⁰, que, encobertas pelas relações interpessoais desiguais, amolda-as e condiciona o Direito e os desenhos institucionais¹⁵¹, enviesando suas ações. Há uma assimetria de poder – marcada por essa desigualdade funcional e por situações de domínio/subordinação de diversas origens – na tomada de decisões nos vários ambientes sociais¹⁵². Os estereótipos têm importante papel na manutenção dessas assimetrias e carregam uma visão generalista sobre papéis, direitos, deveres, tarefas e características de pessoas ou grupos¹⁵³. A discriminação pode ter múltiplas origens (interseccionalidade).

O preconceito, a diferenciação, o viés, a assimetria e o estereótipo podem ser incorporados, ainda que involuntariamente, por sistemas de IA. Decisões automatizadas podem levar à discriminação algorítmica, por erro estatístico, generalização, uso de informação sensível, impacto diferenciado em seu resultado¹⁵⁴, desvios históricos, lacunas e maus modelos de governança¹⁵⁵. O racismo digital, intencional ou estrutural, particularmente contra grupos estigmatizados, reproduz e materializa-se por suposição de criminalidade (ou de periculosidade), negação de realidade racial, premissa de inferioridade, patologização de valores culturais, exotização e misoginia, negação da cidadania, exclusão e isolamento¹⁵⁶ etc.

150 MACKINNON, *Substantive equality: a perspective*.

151 MACKINNON, *Toward a feminist theory of the State*.

152 PEREIRA, *Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural: dos projetos assistenciais ao planejamento de gênero*, p. 21.

153 SILVA; RODRIGUES, *A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional*, p. 121.

154 MENDES; MATTIUZZO, *Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia*.

155 UNIÃO EUROPEIA, *op. cit.*, p. 22.

156 SILVA, *Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminação em código*.

O *cyberbullying* é uma forma muito grave de assédio e que utiliza a tecnologia para sua propagação e perpetuação. As agressões, sob diversas formas, são expostas por meio digital e, muitas vezes, são coletivizadas, compartilhadas e, até, viralizadas e submetem a vítima a um linchamento público, onipresente, perene, universalizado e com adesão de novos ofensores¹⁵⁷. Seu efeito multiplicador, inclusive por progressão geométrica, é devastador para a vítima. Nem sempre as medidas judiciais disponíveis são eficazes. A IA, infelizmente, pode ser utilizada para o *stalking* e para sua divulgação e perpetuação.

Doenças e acidentes de trabalho

Sistemas de IA podem causar danos à saúde mental do trabalhador e enfermidades como depressão, ansiedade, pânico, estresse e esgotamento (como *burnon* e *burnout*). Em alguns casos, como na interação trabalhador/robô inteligente, há também riscos à saúde física e de ocorrer acidentes de trabalho típicos.

Os equipamentos de IA devem ter certificado de aprovação (art. 167 da CLT). Ambientes laborais com sistemas de IA precisariam de um plano contínuo de avaliação e prevenção de riscos psicossociais, mais amplo do que o atual PPRA (NR 9). O ideal é exigir estudo do impacto socioambiental antes da implantação de sistemas de IA no trabalho.

Responsabilidade por dano

São muitas as dificuldades para a responsabilização do dano causado pelo uso da IA.

O primeiro desafio, muitas vezes, é demonstrar que o trabalhador foi vítima de um sistema de IA. É comum, salvo em caso de dispositivos autônomos, que o ofendido sequer tenha ciência do uso de algoritmos, como em processos seletivos, promoção ou dispensa. O dano, em muitos casos, é invisibilizado, está oculto, não se revela sequer para o ofendido.

A dificuldade probatória permanece quanto aonexo causal. Nos sistemas de aprendizagem automática, a prova é complexa, em razão da metodologia da programação, do volume de dados utilizados e da capacidade do processa-

157 CHEHAB, *op. cit.*

mento envolvida, ao ponto que, em muitos casos, não é explicável¹⁵⁸. Mesmo a prova científica, produzida por perito judicial habilitado, e que consiga superar os vários obstáculos existentes, não será capaz de fornecer certeza, por dedução, sobre os fatos controvertidos, mas apenas certo grau de probabilidade¹⁵⁹.

São questões ainda latentes, saber se: i) a responsabilidade é objetiva ou subjetiva; ii) há responsabilização direta do empregador por ato imputado ao desenvolvedor de sistema defeituoso ou, se, nesse caso, é apenas esse quem deve indenizar; iii) caso superada a incompetência da Justiça do Trabalho, o criador do algoritmo de IA (ou quem o modificou ou adaptou) responde de forma solidária ou subsidiária.

São fortes os fundamentos para atribuir responsabilidade objetiva ao empregador pelos danos causados pela IA (art. 927, parágrafo único, Código Civil), por causa dos riscos advindos da opacidade e da complexidade desses sistemas – particularmente elevados na gestão, controle, seleção, promoção e dispensa de empregado –, e da incidência dos princípios éticos enumerados. Em todo e qualquer caso, salvo melhor juízo, é o empregador quem deve ser demandado pelo dano causado ao seu empregado pelo sistema de IA que implantou e utilizou, em face da alteridade (art. 2º da CLT) e de suas obrigações constitucionais e legais com o meio ambiente de trabalho e com a proteção contra automação (arts. 7º, XXVII e XXVIII, da Constituição e 157 da CLT).

Danos ocorridos no ciberespaço (como o *cyberbullying*) podem levar a medidas judiciais – em face de site de busca ou de site hospedeiro de informação a ser removida ou retificada – e coercitivas, em caso de descumprimento de ordem judicial (Lei n. 12.965/2014).

CONCLUSÃO

A Inteligência Artificial está transformando e impactando o mundo do trabalho. Seu uso suscita diversas questões que desafiam o Direito do Trabalho contemporâneo, entre as quais, sua natureza jurídica; o mercado laboral e as novas morfologias de trabalho; a elaboração de perfis comportamentais; o reconhecimento facial; o gerenciamento e a subordinação algorítmica, a vigilância, o monitoramento e o rastreamento do trabalhador; sua hiperconexão; o uso e

158 PEREIRA, A *A prova resultante de "software de aprendizagem automática"*.

159 *Id.*, p. 241-243.

a manipulação de seus dados pessoais; a importunação sexual; o racismo digital e a discriminação algorítmica; o *cyberbullying*; a doença e acidente de trabalho provocados pela IA; a responsabilidade pelo dano e pelo risco.

É preciso compreender a Inteligência Artificial e as suas implicações nas relações laborais, para que o conhecimento das atuais transformações tecnológicas guie os operadores jurídicos, desenvolva o Direito e aprimore a Justiça.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 23, n. 57, maio/ago. 2021.

ANDRÉS, M. B. De nuevo sobre la persona robótica. *Inteligencia Artificial*, Valencia, v. 27, n. 73, 2024.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, jul./set. 2015.

ARAÚJO, W. M. de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

BARZOTTO, L. C.; MISKULIN, A. P. S. C.; BREDA, L. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (Orgs.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital no trabalho*. Brasília: ESMPU, 2020.

BERCHT, M. Computação afetiva: vínculos com a psicologia e aplicações na educação. *Psicologia & Informática: produções do III Psicoinfo e II Jornada NPPI*. São Paulo: CRP/SP, 2006.

BORGES, P. S. A responsabilidade civil decorrente da utilização de sistemas de IA no desporto. *Actualidad jurídica iberoamericana*, Valencia, v. 18, n. 1, fev. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Atividade legislativa: Inteligência Artificial*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecificada=true&q=intelig%C3%Aancia%20artificial>. Acesso em: 01 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 12.965/2014*: estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12965.htm. Acesso em: 01 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 13.709/2018*: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 01 maio 2024.

BRASIL. Senado Federal. *Relatório final dos trabalhos da comissão de juristas responsável pela revisão e atualização do Código Civil*. Brasília: 2024. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/68cc5c01-1f3e-491a-836a-7f376cfb95da>. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Senado Federal. *Matérias e proposições*: Inteligência Artificial. Disponível em: <https://www6g.senado.leg.br/busca/?colecão=Projetos+e+Mat%C3%A9rias++Proposi%C3%A7%C3%B5es&q=intelig%C3%Aancia+artificial>. Acesso em: 01 maio 2024.

CARDIM, T. C. G. Servidão digital no trabalho: a escravatura nos tempos modernos. *Laborare*. Salvador, v. 5, n. 9, jul./dez. 2022.

CASTRO, C. S. e. *Direito à autodeterminação informativa e os novos desafios gerados pelo direito à liberdade e à segurança no pós 11 de setembro*. Coimbra, s/d. Disponível em: http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/CatarinaCastro.pdf. Acesso em: 01 maio. 2024.

CHEHAB, G. C. *A privacidade ameaça de morte: desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da Informática*. São Paulo: LTr, 2015.

CIOCCHETTI, C. A. The eavesdropping employer: a twenty-first century framework for employee monitoring. *American Business Law Journal*, Hartford, v. 28, n. 2, 2011.

CORDEIRO, V. D. Novas questões para sociologia contemporânea: os impactos da Inteligência Artificial e dos algoritmos nas relações sociais. In: COZMAN, F. G.; PLONSKI, G. A.; HERI, H. (Orgs.). *Inteligência Artificial: avanços e tendências*. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados, 2021.

CORREIA, P.; GARCIA, B. C. Inteligência Artificial e Políticas Públicas. In: PEDRO, R.; CALIENDO, P. (Orgs.). *Inteligência Artificial no contexto do Direito Público: Portugal e Brasil*. Almedina: Coimbra, 2023.

COSTA, I. da S. A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas. *Revista Eletrônica de Direito*, Porto, v. 24, n. 1, fev. 2021.

CUSTERS, B. New digital rights: imaging additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review*, London, n. 44, 2022.

DONEDA, D. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DUQUE, J. M. Utopias neognósticas do pós-humano na cibercultura para uma leitura filosófica-teológica. *Perspectiva teológica*, Belo Horizonte, v. 48, n. 1, jan./abr. 2016.

DRUCK, G. *O trabalho no capitalismo flexível e globalizado: rupturas e permanências*. 2019. Disponível em: <https://ecofalante.org.br/blog/o-trabalho-no-capitalismo-flexivel-e-globalizado-rupturas-e-permanencias-por-graca-druck-tematica-trabalho/>. Acesso em: 22 abr. 2024.

ESPAÑA. *Carta Derechos Digitales*. Madrid: Gobierno de España, 2021. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf. Acesso em: 02 maio 2024.

ESTADOS UNIDOS. The White House. *Executive Order on the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence*. Washington, 30 out. 2023. Disponível em: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/>. Acesso em: 02 maio 2024.

FINCATO, D. P.; WÜNSCH, G. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? *Revista do TST*, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020.

FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*. 40. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

FUENTE, E. B. de la. *La revolución antropológica: ¿más allá del humanismo...?* Burgos: Editorial Fonte, 2020.

GAMARRA, A. R. M. La protección de datos personales como núcleo del derecho fundamental a la autodeterminación informativa: una mirada desde el derecho español y europeo. In: PARAGUAI. Corte Suprema de Justicia. *Protección de datos personales*. Assunção: CSJ, 2010.

GMYREK, P.; BERG, J.; BESCOND, D. *Generative AI and Jobs: a global analysis of potencial effects on job amount and quality*. Genebra: ILO, 2023.

GONZÁLEZ, A.; ESPINO, M. M.; ROMÁN, A. C. M. *et al.* Ethics in Artificial Intelligence: an approach to Cybersecurity. *Inteligencia Artificial*, Valencia, v. 27, n. 73, 2024.

GUIMARÃES, M. R. Inteligência Artificial, profiling e direitos de personalidade. In: SILVA, E. S. M. da; FREITAS, P. M. (Coords.). *Inteligência Artificial e robótica: desafios para o Direito do século XXI*. Coimbra: Gestlegal, 2022.

HASSAN, I. Promethes as performer: toward a posthumanist culture? *The Georgia Review*. Atlanta, v. 31, n. 4, 1977.

HERBERT, W. A.; TUMINARO, A. K. The impact of emerging technologies in the workplace: who's watching the man (who's watching me)? *Hofstra labor & employment law journal*, Hempstead, v. 25, n. 2, 2008.

MACKINNON, C. A. *Toward a feminist theory of the State*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

MACKINNON, C. A. Substantive equality: a perspective. *Minnesota Law Review*. Minneapolis, v. 96, 2011.

MANNING, C. *Artificial Intelligence Definitions: human-centered Artificial Intelligence of Stanford University*. Stanford, 2020. Disponível em: <https://hai.stanford.edu/sites/default/files/2020-09/AI-Definitions-HAI.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MENDES, L. S.; MATTIUZZO, M. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. *Revista Direito Público*, Porto Alegre, v. 16, n. 90, nov-dez/2019.

MESSA, A. F. Reflexões éticas da Inteligência Artificial. In: SILVA, E. S. M. da; FREITAS, P. M. (Coords.). *Inteligência Artificial e robótica: desafios para o Direito do século XXI*. Coimbra: Gestlegal, 2022.

MOREIRA, S. IA e Robótica: a caminho da personalidade jurídica? In: MAGALHÃES, M. R.; MOREIRA, L. E.; ROCHA, T. M. (Orgs.). *Direito e Inteligência Artificial*. Coimbra: Almedina, 2023.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, R. C. de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas de aplicativos. *Pensata: Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 2, jul./ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/lj/rae/a/yN9ZkXFfcNwyxg8T9mQxGbL/?lang=pt#>. Acesso em: 03 maio 2024.

OLIVEIRA, V. Inteligência Artificial: como ampliar sua adoção. *Revista Inteligência competitiva*, Guarulhos, v. 8, n. 3, jul./set. 2018.

PEDRO, R. Breves reflexões sobre a reparação de danos causados na prestação de cuidados de saúde com utilização de robots. In: SILVA, E. S. M. da; FREITAS, P. M. (Coords.). *Inteligência Artificial e robótica: desafios para o Direito do século XXI*. Coimbra: Gestlegal, 2022.

PEREIRA, F. S. A prova resultante de “software de aprendizagem automática”. In: MAGALHÃES, M. R.; MOREIRA, L. E.; ROCHA, T. M. (Orgs.). *Direito e Inteligência Artificial*. Coimbra: Almedina, 2023.

PEREIRA, R. S. Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural: dos projetos assistenciais ao planejamento de gênero. In: STADUTO, J. A. R.; SOUZA, M. de; NASCIMENTO, C. A. do (Orgs.). *Desenvolvimento Rural e Gênero: abordagens analíticas, estratégias e políticas públicas*. Porto Alegre: UFRGS, 2015.

PORTUGAL. Diário da República. *Lei n. 27/2021: Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital*. 17 maio 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2021-164870244>. Acesso em: 01 maio 2024.

RENAISSANCE FOUNDATION. *Rome call for AI Ethics*. Vatican: Pontifical Academy for Life, 2020.

REYES, L. M. V. *Sexting, sextcasting, sextorsión, gromming y Cyberbullyng*: el lado oscuro de las TICs. México: Unam, 2011. Disponível em: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_17/0121.pdf. Acesso em: 03 maio 2024.

RUSSEL, S.; NORVIG, P. *Artificial Intelligence: a modern approach*. 4. ed. London: Pearson, 2021.

RUSTAD, M. L. *Internet Law in a nutshell*. St. Paul-MN: West-Thomson Reuters, 2009.

SCHWAB, K. *The Fourth Industrial Revolution*. Genebra: Fórum Econômico Social, 2016.

SALEN, K.; ZIMMERMAN, E. *Rules of play: Game design fundamentals*. London: The MIT Press, 2004.

SILVA, A. M.; RODRIGUES, J. R. S. A perspectiva de gênero como ferramenta a serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. In: LA CRUZ, M. G. de; HERMES, M.; VALE, S. T. do (Orgs). *Direito antidiscriminatório do trabalho: aspectos materiais e processuais*. Salvador: Escola Judicial/TRT 5ª Região, 2021.

SILVA, J. P. da S. *Direito fundamentais para o universo digital*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2024.

SILVA, L. R. da. *Efeitos da Inteligência Artificial no mercado de trabalho*. (Dissertação de mestrado) Gestão de Sistemas de Informação. Universidade de Lisboa, 2019.

SILVA, T. Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminação em código. In: SILVA, T. (Org.). *Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: olhares afro-diaspóricos*. São Paulo: Litera Rua, 2020.

SIMÕES, M. G.; SHAW, I. S. *Controle e modelagem Fuzzy*. 2. ed. São Paulo: Blucher/Fapesp, 2014.

TATEOKI, V. A. O uso da Inteligência Artificial no processo seletivo para contratação de empregados e suas repercussões no Direito do Trabalho. In: ARAÚJO, A. R. de et al. (Coords.) *O uso de dados pessoais e de Inteligência Artificial na relação de trabalho: proteção, discriminação, violência e assédio digital*. Brasília: MPT, 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. Grupo de peritos de alto nível sobre a inteligência artificial. *Orientações éticas para uma IA de confiança*. Bruxelas, 2019. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>. Acesso em: 01 maio 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. *Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de Inteligência Artificial*. Bruxelas, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206>. Acesso em: 24 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. *Declaração Europeia sobre os direitos e princípios para a década digital*. Bruxelas, 2022. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023C0123(01)). Acesso em: 24 fev. 2024.

VIDIGAL, V. Game over: a gestão gamificada do trabalho. *Revista Movimentação*, Dourados, v. 8, n. 4, jan./jun. 2021.

VIEIRA, T. M. *O direito à privacidade na sociedade da informação: efetividade desse direito fundamental diante dos avanços da tecnologia da informação*. Porto Alegre: Sérgio A. Fabris, 2007.

A PESQUISA SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM DIÁLOGO COM CERTAS DECISÕES DO STF: NOTAS METODOLÓGICAS

Magda Barros Biavaschi

Desembargadora Aposentada do TRT4.
Doutora e Pós-doutora em Economia Social do Trabalho
pelo Instituto de Economia da UNICAMP.
Pesquisadora Colaboradora no CESIT/IE/UNICAMP.
Professora Permanente do Programa de Pós-
Graduação em Ciências Sociais
do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP.
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4175-5229>
E-mail: magdabia@terra.com.br

Alisson Droppa

Pós-doutor pelo Departamento de Ciências
Sociais na Educação – bolsista FAPESP.
Pós-doutor em História pela UFPEL – DOCFIX – FAPERGS/CAPES.
Doutor em História Social pela Universidade
Estadual de Campinas/ UNICAMP (2015).
Atualmente é Técnico do DIEESE.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6568-9871>
E-mail: alissondroppa@dieese.org.br

INTRODUÇÃO

Este texto aborda alguns aspectos metodológicos envolvendo pesquisas em acervos do Tribunal Superior do Trabalho - TST e do Supremo Tribunal Federal - STF. São fontes de pesquisa que, conquanto não tenham sido constituídas como objetivo específico de subsidiar pesquisas acadêmicas, possibilitam investigar impactos da “reforma” trabalhista, Lei nº 13.467/17, nas decisões da Justiça do Trabalho em diálogo com as proferidas pelo STF em demandas envolvendo direitos sociais do trabalho, sobretudo em sede de repercussão geral. Busca, assim, trazer elementos que contribuam para os estudos que fazem uso dessas fontes para analisar como essa “reforma”, no contexto em que produzida, impacta no conteúdo das decisões proferidas pelo Poder Judiciário e como essas decisões acabam por repercutir na forma pela qual atores sociais passam a compreender os fenômenos por elas abordados. Desde já, se destaca que se trata de uma jurisprudência em construção e que, apesar do elevado volume de ações judiciais envolvendo aspectos da reforma analisada, inclusive com Ações Diretas de Inconstitucionalidade, ADIN, ainda não julgadas, os seis anos de vigência da “reforma” em questão, ainda que evidenciem seus impactos negativos no já historicamente assimétrico mercado de trabalho brasileiro (como mostram à saciedade os dados da PNAD-c), ainda não se pode falar em uma jurisprudência já consolidada sobre as alterações por ela introduzidas, os dados obtidos a partir da metodologia adotada e a seguir explicitada já permitem algumas formulações iniciais quanto aos temas estudados.

A metodologia que o texto apresenta começou a ser construída em 2007, na pesquisa em nível de pós-doutorado financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP¹⁶⁰, que investigava como a Justiça do Trabalho respondia às demandas de trabalhadores envolvendo terceirização no setor papel e celulose, no marco temporal de 1985 a 2000 (definidos diante das datas em que o TST consolidou os entendimentos jurisprudenciais referentes à terceirização)¹⁶¹. Naquele momento, as fontes principais da investigação foram

160 BIAVASCHI, *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*.

Essa pesquisa de pós-doutoramento realizada no âmbito do CESIT/IE/UNICAMP por Magda Biavaschi, supervisionada pelo Professor Paulo Baltar, objetivou discutir, a partir dos processos de autos físicos, o papel da Justiça do Trabalho diante do fenômeno da terceirização: A Terceirização e a Justiça do Trabalho e A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais.

161 Em 1986 o TST publicou o Enunciado de Súmula nº256 que, na prática, coíbia a terceirização, afirmando que empregador é quem faz uso da força de trabalho, ressaltando as exceções previstas

os processos trabalhistas, autos físicos, ajuizados em duas diferentes regiões do país, TRT4 – Rio Grande do Sul e TRT15 – interior de São Paulo com sede em Campinas – SP.

A delimitação das regiões pesquisadas e a seleção dos processos que compuseram a amostra basearam-se, sobretudo, no conhecimento prévio dos pesquisadores quanto aos significativos questionamentos da terceirização pelos trabalhadores do setor papel e celulose e à presença de empresas papeleiras nas referidas regiões. Importante registrar que a Justiça do Trabalho ainda não tinha adotado o peticionamento eletrônico e a classificação dos processos para buscas e pesquisas se dava pelo ano do ajuizamento e pelo nome das partes, reclamantes e empresas reclamadas. Daí também a escolha das regiões citadas, onde havia plantas da empresa KABLIN e da RIOCELL. Mesmo assim, não foi tarefa fácil, tanto pela dificuldade de se encontrar esses processos, quanto ao fato de que a preservação era inicial na instituição.

Por outro lado, eram escassos na época estudos fazendo uso das fontes primárias produzidas pela Justiça do Trabalho, o que demandou esforço de se dialogar e explicar às autoridades o que se buscava e a razão da necessária consulta aos autos físicos. E, como no curso da pesquisa se verificou que o plantio do mato para extração da matéria-prima (celulose) pela KLABIN se dava em região da Justiça do Trabalho distinta da 15ª Região, a pesquisa tratou de incorporar também, visando aos estudos comparativos, os processos de autos físicos de Telêmaco Borba, no Paraná (9ª Região), onde as atividades de plantio e corte do mato eram desenvolvidas. Foram duas pesquisas que se valeram dessas fontes primárias e com foco no setor papel e celulose: “A Justiça do Trabalho e a Terceirização” e “A Justiça do Trabalho e a Terceirização: aspectos regionais”, ambas financiadas pela FAPESP. Uma terceira pesquisa, Projeto Temático “Contradições do Trabalho no Brasil Contemporâneo”, coordenado pela Professora Márcia de Paula Leite, que veio depois e incorporou os conhecimentos das duas primeiras, ampliou a metodologia, adequando-a ao tempo e às novas categorias de trabalhadores incluídas no estudo. Assim, passou-se a investigar, além das demandas dos trabalhadores do setor papel e celulose, as dos eletricitários, petroleiros, trabalhadores em *call center* e *TI* em bancos

pelas leis então existentes; em 1993, esse Enunciado foi cancelado, substituído pela Súmula 331 que legitimou a terceirização nas atividades meio da tomadora. Em 2000, a Súmula foi revisitada, estendendo a responsabilidade subsidiária de pagamento dos direitos dos contratados pelos entes públicos que terceirizam.

públicos e, finalmente, correspondentes bancários. Para essa pesquisa, dada a amplitude dos setores investigados, a fonte passou a ser os acórdãos do TST, disponibilizados em seu site, como se abordará.

O texto está dividido, além desta introdução e das considerações finais, em três partes: na primeira, estão aspectos metodológicos das primeiras duas pesquisas, tendo como fonte os processos judiciais, autos físicos; a segunda, a partir do projeto temático *Contradições do Trabalho no Brasil Contemporâneo*, antes referido, quando ampliado o foco para outros setores, usando-se como fonte prevalente as decisões do TST; e, por fim, o diálogo entre as decisões do TST e as proferidas pelo STF, a partir de recursos interpostos das decisões da Justiça do Trabalho.

1 A PESQUISA NOS AUTOS JUDICIAIS: A TERCEIRIZAÇÃO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Na primeira pesquisa, “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, foram estudados processos de Guaíba/RS, 4ª Região, TRT4, e os da 15ª Região, TRT15, tendo no pólo passivo, respectivamente, duas expressivas empresas do setor de papel e celulose, RIOCELL e KLABIN. No curso das investigações, novos elementos foram descobertos, o que demandou investigações não propostas no projeto original. Definida a fonte prevalente, os autos físicos dos processos ajuizados, preparou-se questionário, bastante discutido entre os pesquisadores, que foi materializado em uma ficha aplicada aos processos, um a um. A isso se retornará.

Conforme descrevemos nos relatórios das pesquisas, distintamente de Guaíba/RS, onde era expressivo o número de ações discutindo a terceirização desde o plantio do mato até a produção da celulose, todas ajuizadas perante a então Junta de Conciliação de Guaíba/RS, na 15ª Região (parte do Estado de São Paulo) os processos encontrados não contemplavam limpeza e plantio do mato, corte e descasque da madeira. Além disso, com a região fazia uso da eliminação dos processos de autos findos, foi reduzido o número de processos contra a KLABIN envolvendo o tema da terceirização. Foi a partir das entrevistas realizadas que se verificou que no caso da KLABIN, diferentemente da RIOCELL, os hortos florestais estavam em locais afastados das unidades produtivas, em outros Estados da Federação. Aprofundando-se as investigações, entrevistando-se lideranças sindicais, o plantio do mato e a colheita da matéria-prima para a produção

da celulose pela KLABIN estavam no Paraná, em Trabalho de Telêmaco Borba. Foi-se até lá e, visitando-se a Vara do Trabalho local, obteve-se a informação de que os processos ajuizados contra a KLABIN naquela unidade não estavam disponibilizados para consulta, mas que havia processos de 1994 em diante e, alguns, até anteriores a 1994, na Vara Cível, cuja competência residual decorria da não existência, ainda, no local de unidades da Justiça do Trabalho.

Tratou-se, com essas informações, de ampliar as investigações relativamente à KLABIN, para que fossem incorporados os processos de Telêmaco Borba. Contribuiu para essa decisão o fato de que os estudos da 15ª Região ficaram circunscritos a 80 processos de autos físicos, número bastante inferior àquele do acervo de Guaíba/RS onde, depois de rigorosa triagem processo a processo daqueles contra a RIOCELL, chegou-se a 381, no mesmo marco temporal. O número foi bem maior, mas muitos foram descartados da análise porque não envolviam o tema da terceirização. Para esses processos de Telêmaco Borba utilizou-se a metodologia adotada em relação aos processos de Guaíba/RS e da 15ª Região. Sempre que o ajuizamento se dava contra a RIOCELL ou a KLABIN e outra ou outras reclamadas, no marco temporal definido, o processo era incluído para estudo, porquanto essa outra empresa estaria indicando que havia uma relação trilateral. De posse dessas informações, recebidas no local e, também, por meio de consultas via e-mail encaminhadas ao Arquivo Centralizado do TRT9, obteve-se um rol de ações ajuizadas no período foco da pesquisa contra a KLABIN. A informação obtida a partir dessa consulta foi a de que na Vara de Telêmaco Borba recebeu, entre 1994-2000, mais 2000 mil ações contra essa empresa.

Foi a partir dessas informações e da importância de se estudarem esses processos no âmbito da segunda pesquisa que, em dezembro de 2009, a FAPESP concedeu mais três meses para a continuidade das investigações então informadas. Diante desse deferimento preliminar, visando a uma maior clareza sobre o conteúdo dos novos processos e sobre quantos seriam os efetivamente importantes à pesquisa, procedeu-se a uma consulta ao Sistema Informatizado do TRT9, buscando-se os processos do rol a partir de seus números. Entre aqueles envolvendo KLABIN e “outras” empresas, no período foco da pesquisa, excluindo-se expressivo número de processos com registro de “eliminados”, estimou-se um universo a ser pesquisado de cerca de 100 [cem] envolvendo KLABIN e “outras”. O fato de haver essa triangularização, KLABIN e “outras”,

era forte indicativo de possível discussão sobre terceirização no setor, tema foco da pesquisa.

No entanto, observou-se que a data do ajuizamento dessas ações era posterior a 1994. Daí se foi buscar o histórico tanto da instalação da planta da KLABIN em Telêmaco Borba e da Junta de Conciliação e Julgamento nessa cidade. Desse estudo, concluiu-se que, anteriormente à instalação da Junta em Telêmaco, que se deu em 1994, as ações trabalhistas envolvendo a KLABIN eram propostas perante o Juízo Cível, que tinha jurisdição residual sobre matéria trabalhista em face da ausência de Vara do Trabalho no local. Diante desses fatos, consultou-se o Memorial da Justiça do Trabalho no RS – Memorial/RS onde, aliás, estão os processos de Guaíba/RS estudados na pesquisa anterior, sobre a possibilidade de um contato oficial do Memorial/RS com a Vara Cível de Telêmaco para se buscar a informação sobre existência ou não de ações trabalhistas contra a KLABIN e “outras” naquela unidade que fossem anteriores a 1994. Foi assim que o servidor Elton Decker, lotado no Memorial/RS, gestionou via e-mail junto ao Foro Cível de Telêmaco sobre a existência de processos com tais características. O retorno, também via e-mail, ainda em 2009, foi de que lá havia cerca de 70 processos de autos findos com tais características. Com esses elementos, decidiu-se ir a Telêmaco Borba para examinar os processos da Vara Cível e os da Vara do Trabalho. Essa visita, custeada pelos próprios pesquisadores, aliás, autores deste artigo, se deu em dezembro de 2009, antes da apresentação do projeto à FAPESP para estudo dos processos de Telêmaco.

Na Vara Cível, apesar da informação inicial de que havia setenta processos envolvendo a KLABIN, ajuizados no período anterior a 1994, apenas vinte e sete foram localizados. Os demais, ainda que listados no Livro de Registro da Vara, não foram encontrados pela servidora responsável, que informou não ter conhecimento de onde estavam. Registra-se que o controle manual dos processos arquivados é realizado, na Vara Cível de Telêmaco, por esse livro. Porém, além de precário, o sistema de controle não possibilitou fossem localizados os autos, de difícil disponibilização aos interessados. Examinados todos os encontrados, constatou-se que nenhum deles, apesar de ajuizados contra a KLABIN, envolvia qualquer discussão sobre terceirização, tema objeto da pesquisa.

Na Vara do Trabalho de Telêmaco foram localizados, no arquivo, 81 processos com as características demandadas pelo estudo. Uma vez localizados, iniciaram-se as gestões para que fossem disponibilizados à pesquisa e, assim, encaminhados ao Centro de Memória do TRT9, em Curitiba. Nas tratativas re-

alizadas por Magda Biavaschi houve contatos com o Arquivo Centralizado e com a Secretaria da Presidência do TRT9 por e-mail. Por fim, decidiu-se pela visita presencial ao Memorial, em Curitiba. Nesses processos foi aplicado aquele amplo questionário utilizado para os processos de Guaíba/RS e da 15ª Região. A partir da tabulação dos dados obtidos (pergunta feitas às fontes), em sistema desenvolvido pelos técnicos em informática do TRT4, procedeu-se às análises e às conclusões, em relatórios aprovados pela FAPESP e disponibilizados pelo referido Memorial¹⁶².

2 A AMPLIAÇÃO DOS ESTUDOS: OS ACÓRDÃOS DO TST

A ampliação da investigação sobre as decisões da terceirização se deu no âmbito do projeto temático “Contradições do Trabalho no Brasil Contemporâneo”¹⁶³, antes referido, incorporando-se, além das ações dos trabalhadores do setor de papel e celulose, aquelas dos eletricitários, petroleiros, trabalhadores em *call centers* e *TI* em bancos públicos (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BNDES, Nossa Caixa) e correspondentes bancários, categorias objeto de estudos pelos demais pesquisadores do projeto. Visando às especificidades desse estudo e para refinar a pesquisa nesses setores, adequou-se a metodologia, até porque não seria possível, no limite temporal do projeto temático, proceder à busca de processos de autos físicos para todos esses trabalhadores. Daí se optou pelo uso de ferramenta disponibilizada pelo site do TST, que tinha sido visitada nas pesquisas anteriores, mas nas quais foram priorizados os processos físicos.

Quanto ao marco temporal, para essa nova pesquisa definiu-se pelos acórdãos do TST publicados entre 01 de abril/2000 e 01 de abril/2013, delimitação permitida pela ferramenta escolhida (site do TST), tomando-se como data final o início do projeto temático. O marco inicial em 2000 foi justificado por vários motivos, entre os quais porque nas duas pesquisas anteriores o estudo abrangeu o período de 1985 a 2000, iniciando um ano antes do Enunciado 256 do TST, de 1986, e findando em 2000, quando, premido por reiteradas demandas de terceirizados, o TST revisitou a Súmula 331 para incluir, no inciso IV, a responsa-

162 Os relatórios podem ser consultados em: BIAVASCHI; BALTAR, *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*, 2009; BIAVASCHI; BALTAR, *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais*, 2010.

163 FAPESP, *Processo nº 12/20408-1*.

bilidade subsidiária das entidades públicas que terceirizam. Outro motivo foi o de que a ampliação do marco para além de 2000 possibilitaria investigar como o TST, depois dessa data, decidiu nas ações tendo como objeto a terceirização, qual o significado que as decisões atribuíam a essa forma de contratar e se ofereciam ou não obstáculos ao seu uso.

No marco temporal definido, fez-se uso da ferramenta disponibilizada pelo TST, *Consulta Unificada*, acessível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>, por meio da palavra-chave *Terceirização*, adicionando-se a ela termos individuais: *papel e celulose; eletricitários; Banco do Brasil; Caixa Econômica Federal; BNDES; Nossa Caixa; Tecnologia da Informação e Call Center; e, petroleiros*. Depois, selecionou-se, entre os oferecidos, qual o recurso processual, selecionando-se: *Recurso de Revista* e, posteriormente, os *Agravos de Instrumento* opostos de despachos denegatórios dos *Recursos de Revista* e que, também, levam o processo ao TST, bem como os *Embargos* para a SDI-1, sempre em relação ao tema objeto da pesquisa. Com essa operação, obteve-se uma lista de acórdãos em cada um dos termos complementares à palavra *Terceirização*. Essa ferramenta permite a pesquisa via palavras-chave, e inclui a delimitação do período e o tipo de recurso. Os acórdãos obtidos foram salvos com indicação da data em que coletados, para serem fichados e analisados.

Por fim, aplicados os questionários, as informações coletadas foram incluídas em base de dados no formato “XLS” que permite a organização, classificação e quantificação das decisões encontradas a partir de cada uma das perguntas. Essas informações, tabuladas e cujos dados obtidos foram analisados quantitativa e qualitativamente, permitem que se olhe para a jurisprudência do TST envolvendo terceirização, com relevantes elementos para subsidiar o debate atual sobre o papel da Justiça do Trabalho brasileira.

3 O ESTUDO DOS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA: AS DECISÕES DO TST E DO STF

Nos itens anteriores buscou-se relatar os passos metodológicos para a investigação das decisões da Justiça do Trabalho envolvendo a terceirização ao longo dos anos. Neste item são abordados, especificamente, os esforços metodológicos dos últimos dois anos, sobretudo em face da reforma trabalhista de 2017, para se poder investigar seus impactos tanto nas decisões do TST quanto nas do STF sobre o tema da terceirização, objetivando-se, em especial, verificar se a

hipótese de que o STF, distintamente do TST, teria sido a antessala da reforma, com decisões que, ao arripio da própria Súmula 331 de 1993, revisitada em 2000, acabaram se antecipando ou, depois de 2017, legitimando a amplitude que essa forma de contratar obteve com reforma.

Essa investigação se iniciou ainda no âmbito do projeto temático “Contradições do Trabalho no Brasil Atual: formalização, precariedade, terceirização e regulação”. E, ao se iniciar essa pesquisa junto ao STF, se pôde concluir, preliminarmente, ter sido essa Corte lócus de produção de teses e argumentos jurídicos que, contrapostos às decisões do TST, foram fontes materiais para os legisladores da reforma. No caso da terceirização, por exemplo, há recursos opostos de decisões do TST julgados em sede de *Repercussão Geral* (ou seja, decisões que devem ser seguidas pelos juízes de primeiro e segundo graus) com a tese defendida pelos setores patronais da inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST, de 1993 (revisitada em 2000), ao argumento de que fere o princípio constitucional da “livre iniciativa”.

Essa investigação, testada no final do projeto temático, foi feita a partir da ferramenta das decisões do TST que levaram à discussão ao STF: os recursos extraordinários. No entanto, essa ferramenta disponibilizada pelo STF ofereceu grandes limitações por não dialogar com o TST, na medida em que os processos que chegam ao STF na via do recurso extraordinário recebem outro número, diferente daquele número único (CNJ) que, na Justiça do Trabalho, o processo recebe desde seu ajuizamento no primeiro grau. Essa dificuldade não permite a investigação a partir do número do processo no TST, já que no STF ele recebe outro. Gestão dos pesquisadores junto ao STF fundamentada no necessário diálogo entre processos para viabilizar pesquisas, requerendo a compatibilização nos números, permitiu, ainda que de forma demorada, a obtenção de uma listagem desses processos que chegaram ao STF vindos do TST e seus novos números, registrando-se, inclusive, a sugestão de que haja essa compatibilidade universal dos números para facilitar o acompanhamento e proceder à comparação entre as decisões do TST e as que foram proferidas nos recursos extraordinários pelo STF¹⁶⁴.

164 Essas informações foram retiradas dos relatórios de pesquisa mencionados anteriormente no presente artigo.

Conforme Biavaschi¹⁶⁵, ainda não se pode concluir por uma tendência quanto ao volume dos ajuizamentos e, tampouco, quanto à definição da jurisprudência trabalhista em face do tempo de vigência da “reforma” e da tramitação dos processos judiciais, muitos ainda objeto de recurso às instâncias superiores, circunstâncias que, aliadas a outras, demandam a que se continuem as investigações. Vale sublinhar que, para as análises até 2019, a evolução do número de processos ajuizados antes e depois da “reforma” se valeu dos dados disponibilizados na página eletrônica do TST¹⁶⁶ que consideram o período “um ano antes da reforma” (novembro/2016 a novembro/2017) e em relação aos “últimos 12 meses” apurados, ou seja, até novembro de 2019. Já para a atualização do volume das ações para 2020, como os dados obtidos vão de janeiro a abril, consideraram-se aqueles sistematizados pelo TST até novembro de 2020, adequando-se a metodologia a partir dessa fonte, tomando-se, nesse caso, o período de abril/2019 a abril/2020. Já para a atualização quanto à natureza das ações, solicitou-se à CESTP/TST que disponibilizasse os dados dos Regionais encaminhados mês a mês e os já sistematizados a partir dessa alimentação, com levantamento pela natureza dos pedidos tal como fornecido por esses órgãos, incluídas as ações distribuídas de 2016 a 2020.

Essa investigação inicial já permite evidenciar a hipótese de que, além de antessala da reforma trabalhista, o STF tem, em suas decisões majoritárias (três ou quatro votos vencidos), sido verdadeiro fiador dessa reforma e de suas alterações. Muitas das ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) ajuizadas pendem de julgamento, daí a relevância de se acompanhar seus andamentos e de outros recursos, adaptando-se a metodologia dos processos da Justiça do Trabalho, fazendo-se uso ou do número dos processos em sede de recursos extraordinários, ou das ADI´s, por meio do sistema informatizado do STF, disponível na página: www.stf.jus.br. Além de se acompanhar o possível ajuizamento de outras ADIs e de outros recursos que deverão ser encaminhados nos próximos meses. Importante atentar para os julgamentos em sede de *Repercussão Geral*, em que são construídas Teses pelo STF, cujo entendimento obriga os demais julgadores de todos os graus de jurisdição.

165 BIAVASCHI, A *“reforma” trabalhista e as instituições públicas do trabalho: Impactos na judicialização dos conflitos.*

166 Disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>.

Procedida a primeira análise¹⁶⁷, constatou-se discrepância entre a sistematização do TST (dados ainda não consolidados pelo CNJ, o que é feito no final de cada ano, em relação ao anterior) e as tabelas alimentadas pelos Regionais (ainda não sistematizadas) em relação ao quantitativo dos temas, cujas classificações são feitas por códigos. Lançaram-se algumas hipóteses para tais discrepâncias, sobretudo quanto à forma de captação¹⁶⁸. Solicitou-se ao CESTP/TST informações sobre os critérios para certos agrupamentos, questionando-se sobre a razão das discrepâncias¹⁶⁹. Em resposta, vieram as seguintes explicações: (i) a data da apuração dos dados reflete nos resultados, pois, em regra, os dados são atualizados no E-Gestão no dia 1º de março do ano seguinte ao do exercício e, então, disponibilizados na página eletrônica; (ii) podem ocorrer correções nos cadastros dos assuntos a qualquer momento, mas não ocorre a alteração na página eletrônica, após o dia 1º de março; e, (iii) a base de dados gerada para a pesquisa, ou seja, os lançamentos dos Regionais, foi extraída com correções, sendo mais atualizada. Como persistiam dúvidas quanto às discrepâncias entre os números dos tipos prevalentes das ações, optou-se, quanto a esse aspecto, pelos dados dos Regionais, já que, para nós, foram atualizados pelo TST¹⁷⁰.

Assim, decidiu-se: usar os dados consolidados pelo CNJ (até 2018, inclusive) e os disponibilizados pelo TST de 2019 e, para a atualização de janeiro a abril de 2020, os sistematizados pelo TST até abril de 2020 quanto ao número das ações propostas (aqui não havia discrepância). Já para as mais recorrentes (objeto ou natureza), optou-se pelos dados dos Regionais, encaminhados pela CESTP/TST já atualizados, portanto mais completos. Trata-se de atualização provisória, devendo-se, no início de 2021, acionar aqueles tabulados pelo TST

167 Tanto dos dispostos nas planilhas pelo TST quanto os alimentados mês a mês pelos Regionais.

168 O objeto da ação é informado pelo autor (em regra, o advogado) quando a propõe, via sistema eletrônico, PJE, que relaciona os itens dos pedidos a serem assinalados a partir dos temas dispostos na Tabela Processual Unificada do CNJ que inclui complementos específicos para a Justiça do Trabalho. Daí são estruturadas as planilhas encaminhadas ao TST que sistematiza os dados, procedendo a certos agrupamentos. Ver: <http://www.tst.jus.br/documents/24638414/24674155/Tabela+Processual+Unificada+de+Assuntos+com+Acrescimos+da+Justica+do+Trabalho+%28ver-sao+21-01-2013%29.pdf/88982e41-cf20-76cb-4475-4d2ab5a5973b?t=1538165371356>.

169 Exemplificou-se com ações sobre “rescisórias”, solicitando o parâmetro para agrupar assuntos nos níveis.

170 Essas informações foram retiradas dos relatórios de pesquisa mencionados anteriormente no presente artigo.

(que serão encaminhados ao CNJ para consolidação) para, com mais segurança, se proceder à atualização de todo o ano de 2020, comparando-se com os dados anteriores colhidos até 2019.

Importante assinalar que mesmo antes da “reforma” grande parte das ações buscava o pagamento das chamadas “parcelas rescisórias” que, segundo a metodologia que se adota, incluem: aviso prévio, diferenças salariais (saldo de salário), férias proporcionais¹⁷¹, 13º salário proporcional, FGTS e correlatos (recolhimento e adicional de 40%), multas dos artigos 477 e 467 da CLT e baixa/saída na carteira de trabalho. Ainda, segundo ranking dos pedidos mais recorrentes elaborados pelo TST, aparecem com algum destaque o adicional de horas extras¹⁷² e as horas extras não pagas. Mas o que se salienta, desde logo, é que os dados evidenciam alteração substantiva no papel da Justiça do Trabalho. Esta, de uma Justiça Especializada, criada na Constituição de 1934 (tendo como embrião as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932)¹⁷³ para concretizar um direito novo, social, constituído por normas de ordem pública inafastáveis pela vontade das partes e, não sem resistências¹⁷⁴, regulamentada por decreto-lei de 1939, instalada em 1941 e integrante do Poder Judiciário em 1946, tem passado à condição de lócus prevalente de “homologação” de despedidas, atribuição retirada dos sindicatos, ou de acordos extrajudiciais, em regra, redutores de direitos.

Os dados também mostram que a alardeada “segurança jurídica”, na realidade dirigia-se aos empregadores para poderem descumprir a tela mínima de proteção ao trabalho, trazendo mais insegurança aos trabalhadores, agora onerados com obstáculos ao ajuizamento das ações, como se abordará. E conquanto algumas dessas alterações estejam sendo questionadas perante o

171 Aquelas férias cujo período aquisitivo não foi completado, proporcionais aos meses trabalhados computando o período do aviso prévio, sendo devidas nas despedidas, por exemplo.

172 Adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, pago para as horas trabalhadas que excedam a jornada de trabalho diária, semanal ou mensal. Há pedidos, por vezes, apenas do adicional. No caso das tabelas do TST, as horas extras envolvem pedidos de horas extras cheias e não somente do adicional incidente.

173 Decreto 22.132, de 25/11/1932. Juntas paritárias e de natureza administrativa. Consultar BIAVASCHI, 2005.

174 BIAVASCHI, *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*.

STF, em Ação Direta de Inconstitucionalidade¹⁷⁵ (exemplo, ADI nº 5766, com o relator), já provocaram seus efeitos, sendo abrupta a redução dos ajuizamentos a partir de novembro de 2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As investigações sobre as decisões da Justiça do Trabalho e do poder judiciário como um todo se ampliam nos últimos anos. Por outro lado, também se amplia a preocupação de alguns Tribunais com o tema da preservação e da disponibilização de seus acervos para pesquisa. São já diversos os que contam com Memoriais ou Arquivos voltados para a pesquisa acadêmica. A disponibilização dos acervos por meio de sistemas informatizados também colabora para a ampliação de uma cultura de análise das decisões do Judiciário, os fundamentos nelas usados, seus significados e, inclusive, sobre o seu papel na judicialização dos conflitos.

A metodologia aqui explicitada, que se tem utilizado nas pesquisas, e suas adaptações necessárias a partir das dificuldades que vão aparecendo, têm contribuído para que melhor se compreenda o próprio Poder Judiciário e se o perceba não como um bloco monolítico, mas, sim, participando das tensões, dos conflitos sociais que se refletem, ainda que não de forma imediata (há mediações), no papel que essa instituição tem desempenhado, reproduzindo a condensação material de forças presentes na sociedade. Daí as diferentes soluções dadas às demandas judiciais nos diversos graus de jurisdição que as pesquisas evidenciam. Nesse sentido, mesmo com decisões muitas vezes divergentes, o TST tem se mostrado resistente ao fenômeno da flexibilização da legislação trabalhista, principalmente às “inovações” introduzidas pela reforma trabalhista. Já o STF tem representado o contrário, não apenas tendo atuado como antessala da reforma trabalhista, mas consolidando-a ou ampliando seu alcance.

As metodologias apresentadas no presente artigo não tiveram a intenção de apontar um único caminho para analisar as decisões judiciais, mas dar um norte aos investigadores ainda não familiarizados com a dinâmica judicial e

175 Trata-se de ação competência exclusiva do STF que, no controle direto da constitucionalidade, examina a constitucionalidade ou não da lei, artigo de lei, ou ato normativo impugnado, podendo retirá-lo do ordenamento. Já o controle difuso se dá pelo Juiz no caso concreto, deixando de aplicar uma lei ou dispositivo por inconstitucional.

com os acervos do TST e do STF. Ainda há um grande caminho a ser percorrido para que possamos compreender as opções e as respostas das instituições aos temas relacionados à importância da existência de uma legislação social que permita o estabelecimento de padrões mínimos civilizatórios nas relações nos mundos do trabalho, apresentamos alguns caminhos, mas, certamente, não são os únicos.

REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, M. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Campinas: FAPESP, UNICAMP, 2007.

BIAVASCHI, M. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BIAVASCHI, M. *A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais*. Campinas: FAPESP, UNICAMP, 2013. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/431601/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubrode2009.pdf. Acesso em: 27 abr. 2024.

BIAVASCHI, M. A “reforma” trabalhista e as instituições públicas do trabalho: Impactos na judicialização dos conflitos. In: KREIN, J. D. *et al.* (Orgs.) *O trabalho pós reforma trabalhista (2017)*. Vol.1. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

PARTE II

DADOS DIGITAIS:
ESTRUTURAÇÃO E
PROTEÇÃO

VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. UM NOVO OLHAR SOB A LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS, A LGPD E A DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

Simone Medeiros Jalil

Mestra em Ciência, Tecnologia e Inovação pela
Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela
Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

Pós-graduada em Direito Digital e Proteção de
Dados pela Escola Brasileira de Direito
e pela Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e
Extensão do Centro Universitário São Judas.

Juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Natal/RN - TRT21.
Coordenadora do Centro Judiciário de Solução de Conflitos do TRT21.

Encarregada de Dados do TRT21.

Juíza de Cooperação do TRT21.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2382514068365407>

E-mail: simone@trt21.jus.br

INTRODUÇÃO

O crescimento tecnológico exponencial afeta o ritmo dos negócios e a vida da população. Passamos por quatro Revoluções Industriais (RI) que definem as etapas de transição da humanidade. A primeira (1760 a 1840), marcada pela invenção da máquina a vapor; a segunda (final do século XIX) abalizou o advento da eletricidade e foi marcada pelo processo de produção contínua. Na terceira (década de 1960) iniciou-se o ciclo digital, propulsado pelo desenvolvimento de semicondutores, computação pessoal e internet¹⁷⁶.

A quarta Revolução Industrial, conhecida como Indústria 4.0, surge nos anos 2000 e traz mudanças macroeconômicas, sociais, políticas e ambientais. Concentra-se na aplicação de tecnologia avançada na produção, promovendo novos valores e serviços mais flexíveis e produtivos e impulsionando modelos de negócios mais ágeis e inovadores¹⁷⁷.

Essa nova organização da sociedade foi cimentada em razão das evoluções tecnológicas que criaram mecanismos capazes de processar e transmitir informações em velocidade e em quantidade inimaginável na terceira revolução industrial¹⁷⁸.

A internet é a grande responsável por essa fase, se tornando acessível à população. Com a sua expansão, aliada aos smartphones, passou a interferir no modo de vida contemporâneo, diminuindo distâncias e modificando os relacionamentos interpessoais¹⁷⁹.

Decorrente da dinâmica advinda dessas inovações, novas modalidades de condução da organização, formas de trabalho, reestruturação dos serviços e outras oportunidades emergiram¹⁸⁰.

Essa mudança não é apenas uma questão de adoção de novas ferramentas, mas sim uma revolução digital que está redefinindo os paradigmas tradicionais que afetam as pessoas, não apenas as pessoas em sua forma física, mas no que Rodotà chama de corpo eletrônico¹⁸¹.

176 JUNQUEIRA, *A Quarta Revolução Industrial e o Potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego*.

177 PASQUINI, *As Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual*.

178 JUNQUEIRA, "ref. 1"

179 JUNQUEIRA, "ref. 1"

180 KON, *Ecossistemas de Inovação: a natureza da inovação em serviços*.

181 RODOTÀ, *A vida na sociedade da vigilância – a privacidade hoje*.

Os dados passam a ser analisados em toda a sua extensão, prescindindo da necessidade de estarem previamente estruturados para o seu tratamento. Torna-se possível correlacionar uma série de fatos, estabelecendo-se entre eles relações para que possam ser desvendados padrões e, inclusive, prever possibilidades de acontecimentos futuros. Essas informações são exploradas para obter vantagens competitivas, orientar estratégias e aumentar a eficiência operacional das empresas¹⁸².

De acordo com Frank Pasquale:

[...] os dados pessoais têm sido utilizados por governos e grandes players econômicos para a criação do que chama de *one-way mirror*, possibilitando que tais agentes saibam tudo dos cidadãos, enquanto estes nada sabem dos primeiros. E tudo isso acontece por meio de um monitoramento e vigília constantes sobre cada passo da vida das pessoas, o que leva a um verdadeiro capitalismo de vigilância, cuja principal consequência é a constituição de uma sociedade também de vigilância¹⁸³.

O tratamento desses dados pessoais passa a ser, assim, uma atividade de risco. Segundo Doneda:

Risco que se concretiza na possibilidade de exposição e utilização indevida ou abusiva de dados pessoais, na eventualidade desses dados não serem corretos e representarem erroneamente seu titular, em sua utilização por terceiros sem o conhecimento deste, somente para citar algumas hipóteses reais¹⁸⁴.

O autor nos informa ainda que os bancos de dados que contêm dados pessoais, tão comuns em nossos dias, proporcionam uma nova definição dos poderes e direitos a respeito das informações pessoais e, conseqüentemente, sobre a própria pessoa. Aumenta o número de sujeitos que podem ter acesso a um conjunto sempre mais detalhado e preciso de informações sobre terceiros, o que faz com que o estatuto jurídico desses dados se torne um dos pontos centrais que vão definir a própria autonomia, identidade e liberdade do cidadão contemporâneo.

182 BIONI, *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*.

183 *Apud* FRAZÃO *et al.* *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro*, p. 27.

184 DONEDA, *Da privacidade à proteção de dados pessoais: Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados*, p. 91.

Cresce a preocupação com a privacidade, surgindo a necessidade de aumentar a eficiência, transformando a forma como os dados são usados, protegidos e armazenados¹⁸⁵, o que se aplica também aos dados pessoais dos trabalhadores enquanto titulares¹⁸⁶.

Tornou-se imprescindível voltar o olhar para a importância de ser conferida, aos dados pessoais, tutela jurídica constitucional, por ser instrumento essencial para a proteção da pessoa humana e como um direito fundamental¹⁸⁷.

Nesse sentido foi aprovada a Emenda Constitucional nº 115¹⁸⁸, de 10 de fevereiro de 2022, publicada em 11 de fevereiro do mesmo ano, em que altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais.

Bem antes desta previsão constitucional, foi publicada a Lei nº 13.709¹⁸⁹, de 14 de agosto de 2018, a chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, para dispor sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A proteção dos dados pessoais é o objeto da legislação de tratamento de dados, sendo o principal elemento a ser resguardado. A proteção se encontra caucada no direito à intimidade, privacidade e, embora a legislação trabalhista não estabeleça explicitamente o direito à privacidade no local de trabalho, é recomendável que as empresas adotem um código de conduta e ética acessível a todos os colaboradores¹⁹⁰.

A LGPD estabelece parâmetros para que sua aplicação tenha eficácia nas relações de trabalho, garantindo a preservação das informações dos trabalhadores. Seus princípios têm base constitucional, o que fortalece sua eficácia

185 DONEDA, “ref. 8”.

186 RUARO, HAIMZENREDER JÚNIOR, *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*.

187 DONEDA, *Considerações iniciais sobre os bancos de dados informatizados e o direito à privacidade*. Problemas de direito civil-constitucional.

188 BRASIL. EC 115/22.

189 BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

190 BARROS, *Proteção à intimidade do empregado*.

e possibilita a correta implementação de suas diretrizes também na seara do direito do trabalho¹⁹¹.

Ciuriak¹⁹² aponta que as organizações passaram a adotar sistemas informatizados para a condução da gestão de cadeias produtivas e tomada de decisões a partir de dados, levando ao que hoje conhecemos como *data-driven economy* – DDE, ou seja, economia movida a dados, na qual há extração e processamento massivo de dados pessoais, por diversas formas, o que vem gerando questionamentos no tocante ao respeito à dignidade dos titulares de dados e proteção da privacidade desses usuários, inclusive nas relações de trabalho.

Conforme bem salientado por Ruaro e Hainzenreder¹⁹³, “os tempos atuais, estão a desejar um profundo debate acerca do espaço privado do empregador e do empregado capaz de possibilitar o advento de normas capazes de dirimir conflitos nunca antes pensados”.

Nesse contexto, uma questão que frequentemente vem sendo discutida no âmbito trabalhista envolvendo a privacidade do empregado é o monitoramento por câmeras: o uso de câmeras de monitoramento se compatibiliza com o direito fundamental à proteção de dados? Qual o limite do poder diretivo do empregador no tratamento desses dados?

Este trabalho buscará responder a tais indagações mediante a análise dos dispositivos legais pertinentes, mormente os princípios e direitos fundamentais e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, aliada à análise da jurisprudência trabalhista majoritária acerca da temática da vigilância por câmeras no ambiente de trabalho.

1 A EVOLUÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL. SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Enquanto os avanços tecnológicos já tinham colocado o cidadão comum sob uma intensa vigilância, a relação de emprego amplifica essa preocupação devido à desigualdade de poder entre empregado e empregador. O empre-

191 PINHEIRO, *Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n.13709/2018- LGPD*.

192 CIURIAK, *The Economics of Data: Implications for the Data-Driven Economy*.

193 RUARO; HAIMZENREDER JÚNIOR, *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*, “ref. 12”, p. 602.

gado é considerado mais fraco e deve permanecer subordinado, enquanto o empregador detém o poder e assume os riscos econômicos¹⁹⁴.

A rede mundial de computadores se estabeleceu como um dos principais meios de comunicação e compartilhamento de informações entre indivíduos. Com laptops, smartphones e tablets amplamente acessíveis, os funcionários agora têm a capacidade de trabalhar em qualquer lugar. O uso de IA para utilização de câmeras, inclusive de reconhecimento facial, permite que os empregados possam ser monitorados a qualquer momento. A digitalização do ambiente de trabalho vem transformando, assim, a maneira como os dados são coletados, armazenados e utilizados.

Com o advento do *big data* e da análise de dados, as organizações passam a ter acesso a uma quantidade sem precedentes de informações sobre seus funcionários e processos. Nesse aspecto, no trabalho moderno, uma variedade de tecnologias é amplamente utilizada para fiscalizar o ambiente de trabalho, o que levanta preocupações importantes sobre a privacidade e a segurança dos dados, bem como sobre o uso ético dessas informações pelas empresas.

Se o cidadão comum já se encontrava extremamente vigiado pelos novos adventos tecnológicos, conforme anunciado na obra *Nineteen Eighty Four* – 1984, de George Orwell, em que havia a figura do *Big Brother*, que tudo via e controlava, justificando o lema *Big Brother is watching you* (o Grande Irmão te vigia), tal realidade se torna ainda mais temerária diante da relação de emprego, em que uma das partes, o empregado, é considerada hipossuficiente e deve um permanente estado de subordinação, enquanto a outra, o empregador, detém o poder de direção e assume os riscos da atividade econômica¹⁹⁵ (g.n.).

Não é demais lembrar que a relação de emprego é, em sua acepção tradicional, subordinada (arts. 2º e 3º da CLT). Tal instituto talvez seja o mais importante dentro da relação de emprego, ocorrendo quando uma pessoa coloca sua força de trabalho à disposição de outra, seguindo suas ordens e agindo de acordo com os interesses da execução do contrato de trabalho¹⁹⁶.

194 RUARO; HAINZENREDER JÚNIOR, *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*, “ref. 16”.

195 RUARO; HAINZENREDER, *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*, “ref. 16”, p. 602.

196 FRANCO, *Subordinação na relação de trabalho*.

O empregado se coloca em estado de dependência econômica, técnica e jurídica em relação ao empregador. Econômica na medida em que depende, em regra, exclusivamente da remuneração que recebe do empregador; técnica, porque não tem liberdade para exercer seu trabalho, estando subordinado aos critérios técnicos estabelecidos pela empresa; e jurídica, porque resulta de um contrato estabelecido entre as partes¹⁹⁷.

Entretanto, essa subordinação jurídica encontra limites nos fundamentos éticos do contrato de trabalho porquanto, diferentemente do que ocorria na Idade Média, o vínculo de emprego não transforma o trabalhador em *servo*, nem o patrão em *senhor*, devendo ser observado o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador¹⁹⁸ e, por óbvio, os direitos e garantias fundamentais, dentre quais se encontram o da privacidade e da proteção de dados.

Nas palavras de Brito:

Não é à toa que o Direito do Trabalho possui uma conotação tuitiva, ou seja, protetiva, estabelecendo uma série de direitos e garantias aos empregados com fundamento na Constituição Federal de 1988 (artigos 7º ao 11) e explicitados pela legislação infraconstitucional, a exemplo da Consolidação das Leis do Trabalho. Deve ser ressaltado que a condição de empregado não importa abrir mão dos direitos à privacidade e à intimidade tão protegidos pela LGPD, sendo certo que a Constituição Federal (BRASIL, 1988) prevê que “[.] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação¹⁹⁹.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988 também prevê como fundamento da República o equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigos 1º, IV e 170, caput), o direito de propriedade atendida a sua função social (artigo 5º, XXII e XXIII, e 170, II e III) e a livre concorrência (artigo 170, IV) que, aliados a dispositivos celetistas como o artigo 2º e o artigo 482 da CLT, conferem ao empregador a responsabilidade pela gestão do contrato de trabalho²⁰⁰.

197 GOMES, GOTTSCHALK, *Curso de Direito do Trabalho*.

198 MARANHÃO, Contrato de Trabalho. In: SUSSEKIND, MARANHÃO et al, *Instituições do Direito do Trabalho*.

199 BRITO, *O monitoramento de e-mails e redes sociais na relação de emprego à luz da LGPD*, p. 5.

200 BRITO, “ref. 22”

Esse poder de gestão, conhecido como poder diretivo do empregador ou poder de comando, é consequência legal do contrato de trabalho em decorrência da subordinação. Tal poder permite que o empregador fiscalize, comande e estabeleça disciplina dentro do ambiente de trabalho. Todavia, esse poder faz com que o empregador tenha direitos sobre o modo como a atividade é exercida, e não sobre a sua pessoa, não se tratando, assim, de um direito absoluto, sofrendo limitações pela própria Constituição em seus princípios e fundamentos²⁰¹.

Ao se inserir na organização, embora o empregado adquira deveres decorrentes de sua posição jurídica subordinada, não perde seus direitos enquanto pessoa²⁰².

Faz-se necessária, então, uma compreensão/interpretação/aplicação constitucionalmente adequada do direito fundamental à proteção de dados, pautada por uma perspectiva sistemática, que, a despeito do caráter autônomo desse direito, não pode prescindir do diálogo e da interação com demais princípios e direitos fundamentais, os quais, dentre outros pontos a considerar, auxiliam a determinar o seu âmbito de proteção, inclusive mediante o estabelecimento de limites diretos e indiretos²⁰³.

Nesse aspecto, certas ações adotadas pelo empregador, para o desempenho das funções laborais e para a vigilância dos bens da empresa, ainda que possam implicar em restrição da privacidade dos funcionários, podem ser consideradas legais, contanto que sejam aplicadas de forma precisa e imprescindível, sob pena de se caracterizar o que a Organização Internacional do Trabalho denominou de química da intrusão²⁰⁴, que nada mais é do que o abuso do direito de fiscalização²⁰⁵.

201 NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho*.

202 ROMITA, *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*.

203 SARLET, *O Direito Fundamental à Proteção de Dados Pessoais na Constituição Federal Brasileira de 1988*. Direitos Fundamentais & Justiça.

204 Burmann (2011) destaca que a prática da vigilância sobre a forma como o serviço é prestado e o modo de agir do empregado, por ser crônica nas relações de trabalho, mereceu uma expressão específica pela OIT como química da intrusão, fenômeno reiterado da intromissão na esfera privada do empregado.

205 BARROS, *Curso de Direito do Trabalho*.

Aliás, em recente Conferência Internacional, a OIT²⁰⁶ reiterou o compromisso de proporcionar a todos os trabalhadores uma proteção adequada, destacando, dentre outros, oportunidades de trabalho digno e respeito às normas internacionais do trabalho de privacidade, com a proteção de dados e o equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Para a Organização:

A autoridade e o dever do empregador, em certos casos, de recolher e tratar os dados pessoais dos trabalhadores tem de ser equilibrada com o direito dos trabalhadores à privacidade, que pode ser resumidamente definido como o direito a ser deixado em paz ou a estar livre de intrusões injustificadas²⁰⁷.

Nesse sentir, um tema que frequentemente é discutido no âmbito trabalhista chama a atenção: considerando as novas disposições de proteção de dados e sua inserção no rol de direitos fundamentais, é possível a instalação de circuito de filmagem e vigilância no ambiente de trabalho, ainda que afete a privacidade dos funcionários? Até que ponto o exercício do poder diretivo do empregador permite o acesso e tratamento dos dados coletados através desse circuito de filmagem? Quais as consequências do tratamento de dados realizados de forma ilícita?

A seção a seguir buscará responder a essas indagações à luz dos princípios e garantias fundamentais da pessoa do trabalhador e da Lei Geral de Proteção de Dados.

206 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho 111ª sessão, 2023. *Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução.*

207 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “ref. 30”, p. 56.

2 CÂMERA DE MONITORAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Sistema de vigilância. Instalação de câmera de monitoramento. Preservação da segurança do ambiente de trabalho e incolumidade física dos empregados e terceiros. Limites.

A implementação de sistemas de vigilância por vídeo é uma prática comum no ambiente corporativo, impulsionada pela grave questão social da violência e da falta de segurança, decorrente da deficiência do Estado nesse aspecto.

Entretanto, no Brasil, há uma ausência de legislação específica que estabeleça os limites da videovigilância, especialmente no contexto do trabalho, em contraste, ao direito espanhol, por exemplo, onde em seu Estatuto do Trabalhador legitima a videovigilância quando há um interesse adequado, significativo e legítimo na proteção de bens^{208,209}.

Barros²¹⁰ destaca que, embora o legislador não o tenha autorizado expressamente, essa prática tem sido legitimada como uma consequência natural do avanço tecnológico e pode ser utilizada como meio de obtenção de evidências sobre a conduta do empregado, o que certamente resulta em conflitos entre a privacidade e proteção de dados do trabalhador, que é monitorado por câmeras no local de trabalho, e o poder de direção do empregador.

A Lei Geral de Proteção de Dados – Lei 13.709/2018 –, marco importantíssimo no tratamento de dados pessoais, traz como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (artigo 1º), assegurando ao titular, a propriedade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade (art. 17).

208 RUARO; HAINZENREDER, *Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos*, “ref. 16”.

209 Na Bélgica, duas convenções coletivas nacionais regulamentam a vigilância por câmeras e o controle das comunicações eletrônicas no local de trabalho. A Comissão Nacional de Privacidade das Filipinas emitiu um parecer consultivo em 2019 sobre a necessidade de obter o consentimento dos candidatos ao emprego e trabalhadores para a recolha e tratamento dos seus dados pessoais, e o seu direito de revogar esse consentimento. A regulamentação também pode ser desenvolvida através de negociação coletiva (OIT, “ref. 30”).

210 BARROS, “ref. 13”.

Os dados pessoais, como esclarece Doneda²¹¹, constituem o espelho representativo da personalidade e viabilizam compreender as bases sobre as quais é estruturada a regulação brasileira.

A intrínseca associação que existe entre a pessoa natural e seus dados demanda mecanismos que compatibilizem o tratamento desses dados com a proteção da pessoa humana, garantindo-lhe seus direitos fundamentais e possibilitando aos cidadãos um efetivo controle sobre seus dados pessoais, assegurando que seus dados somente sejam tratados em condições expressas (artigos 7º e 11º da Lei 13.709/2018) além de acesso, qualidade, segurança, conhecimento à finalidade para a qual serão utilizados de forma transparente, adequada e nos limites da necessidade, entre outras garantias necessárias²¹².

A influência da LGPD se estende significativamente nas relações de trabalho considerando que o manejo de dados pessoais do empregado na relação de emprego é inequívoco, tornando-se imperativa a implementação efetiva das normativas de proteção de dados cabendo ao empregador, na qualidade de controlador, observar fielmente os requisitos para o tratamento dos dados pessoais de seus empregados, os titulares de dados.

A utilização de certas ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho, mormente o uso de softwares de monitoramento, acarreta na coleta de dados pessoais pertencentes aos empregados, inclusive dados sensíveis, eis que são coletados dados biométricos como imagem e voz (art. 11, Lei 13.709/2018).

Em tal contexto se insere uma interessante indagação: a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e o direito fundamental à proteção de dados permitiriam o uso desses sistemas? Caso positivo, quais os requisitos? E qual o limite do tratamento desses dados?

No Brasil, diante da lacuna na legislação, a questão tem sido abordada pela jurisprudência a qual tem se firmado em alguns requisitos para autorizar esse monitoramento, como a publicidade da monitoração, ciência aos trabalhadores e limitação do local de filmagem conforme se vê dos arestos abaixo transcritos:

[...] VIGILÂNCIA AUDIOVISUAL. AGENTE PATRIMONIAL EM CARRO-FORTE. TRANSPORTE DE VALORES. O monitoramento audiovisual deve seguir os estritos princípios, demonstrando a clara necessidade de monitoramento do ambiente de trabalho, lembrando que este deve sempre ser específico, nunca em linhas gerais,

211 DONEDA, "ref. 8".

212 DONEDA, *A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental*.

delimitando os locais que justifiquem a finalidade protetiva do monitoramento na medida de sua proporcionalidade para gerar segurança ao ambiente laboral. *In casu*, atendido o princípio da proporcionalidade, seja porque há clara necessidade, em virtude das especificidades do trabalho desenvolvido pelo autor, qual seja, a guarda patrimonial em carro-forte, além da adequação da medida, posto que a colocação do sistema de vigilância foi realizado de modo transparente, tendo o autor prévio e claro conhecimento acerca da implantação do sistema dentro do veículo - algo por ele destacado em sua peça inicial e em seu depoimento - e, por fim, a proporcionalidade em sentido estrito, visto que, a despeito da clara mitigação da privacidade do obreiro, é fato que a sua segurança e dos demais empregados está a merecer maior proteção, diante da grave e crescente crise na segurança pública, fato público e notório (TRT-5 - ROT: 0000057-14.2021.5.05.0003, Relator: ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma).

EMENTA. CÂMERAS. MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO. CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À DIGNIDADE E À INTIMIDADE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A existência de câmeras monitorando o ambiente de trabalho, quando de conhecimento dos empregados, sem ofender à dignidade ou intimidade destes e, ainda, desde que respeitado o princípio da razoabilidade, não se configura atitude ilegítima do empregador e encontra respaldo em seu poder diretivo. Inexistência de abalo moral aos trabalhadores. Precedentes desta E. 4ª Câmara. Recurso não provido (TRT-15 - ROT: 0011552-45.2013.5.15.0007, Relator: ELEONORA BORDINI COCA, 4ª Câmara, Data de Publicação: 21/05/2015).

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, em análise do tema decidiu que:

[...] a Constituição Federal de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito. [...] Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador (AIRR-2137-36.2015.5.23.0107, 3ª Turma, DEJT de 15/9/2017).

Nesta mesma linha caminham as decisões da mais Alta Corte Trabalhista:

[...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CÂMERA DE VIGILÂNCIA. VESTIÁRIO DE EMPREGADOS. Conquanto ao empregador seja permitido tomar as medidas de segurança necessária e que estão ao seu alcance para proteger o patrimônio empresarial, não se pode admitir que exponha a intimidade de seus empregados, em

flagrante excesso de seu poder de vigilância. Ao instalar câmeras de filmagem no local destinado à troca de vestuário dos seus empregados, a empresa reclamada inequivocamente incorreu em abuso de direito do seu poder diretivo, violando os direitos à privacidade e à intimidade dos trabalhadores, assim como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Recurso de revista conhecido e provido (PROCESSO Nº TST-ARR-11286-09.2015.5.01.0062. Ac. 2ª Turma. Ministra Relatora: MARIA HELENA MALLMANN. Julg. 03.09.2019).

Embora essa abordagem esteja consolidada na jurisprudência trabalhista, a LGPD e a inserção da proteção de dados como direito fundamental introduz uma nova dimensão de proteção e exige uma análise mais cuidadosa sobre o assunto.

Tem-se que, conquanto a empresa possua o direito de gerenciar a prestação de serviços e de implementar medidas de segurança para proteger seu patrimônio, suas ações encontram limites na intimidade, privacidade e proteção de dados dos empregados e sua adoção não pode acontecer de forma irrestrita sob pena de afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, além de direitos e garantias fundamentais da intimidade e privacidade, previstos no art. 5º, X, da CF e direito à proteção de dados, também recentemente incluído como direito fundamental no inciso LXXIX, do mesmo artigo 5º.

Analisando-se à luz da Lei Geral de Proteção de Dados, em se tratando de dados sensíveis, adoção de tal medida se encontra albergada sob as hipóteses de obrigação legal (art. 11, “a”) eis que o empregador tem obrigação legal de manter um ambiente de trabalho seguro, além de proteção à vida e à segurança (art. 11, “e” e “g”), resguardado, todavia, o direito dos titulares empregados, devendo se ater expressamente à finalidade, necessidade, adequação e transparência (art. 6º).

Em outras palavras, deve realizar o tratamento para propósitos legítimos, específicos (art. 6º, I), deles não podendo se desviar, utilizando como instrumento para vigiar ou controlar as atividades individuais dos trabalhadores.

Deve, ainda, o empregador, utilizar somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade que pretende (artigo 6, III), bem como deverá adotar medidas para garantir a transparência do tratamento de dados (art. 6º, VII), dando inequívoca ciência ao trabalhador.

A adoção de câmeras de monitoramento sem observância de tais princípios afronta, sem sombra de dúvida, o direito fundamental à proteção de dados do

trabalhador colocando em alto risco a possibilidade de violação dos direitos de personalidade e privacidade, por se tratar de um cenário hipervulnerável, cujos traços de vulneração são peculiares e se sobrepõem ao ordinário²¹³.

Dessa forma, inexoravelmente, a adoção dessas tecnologias, que ampliam as possibilidades de exposição, troca e tratamento de dados, somente serão legítimas se não desnaturarem a base constitucional aqui centrada da privacidade e intimidade do empregado e o princípio da dignidade da pessoa humana.

É interessante observar que, dada a natureza da relação de subordinação jurídica na qual o empregado geralmente se encontra, frequentemente vinculado por contratos de adesão, em que este não possui muito espaço para negociação, é possível afirmar que cláusulas que envolvam consentimento para monitoramento de dados e tratamento de dados extraídos de câmeras de vigilância para todo e qualquer fim, são nulas de pleno direito. Isso se dá com base na regra legada no artigo 9º da CLT, que declara nulo “todo ato que vise a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das leis trabalhistas”. De fato, nem mesmo o consentimento expresso, com cláusula em destaque em contrato e com finalidade definida, conforme previsto pelo artigo 11 da LGPD, seria suficiente para justificar tamanha invasão de privacidade do empregado.

Aliás, quando se trata de instalação de câmeras de segurança, o fato da obrigatoriedade da ciência prévia ao empregado, não implica em exigir o seu consentimento de forma específica e destacada, para finalidades específicas na forma prevista no artigo 11, I, da LGPD, o que sequer é aconselhável quando se trata de relação de trabalho. Há obrigatoriedade de demonstrar, nos termos do artigo 11, II, da LGPD que o monitoramento é indispensável para o “cumprimento de obrigação legal” (alínea “a”), para proteção à vida (alínea “e”); garantia de prevenção à fraude e à segurança do titular (alínea “g”). Deve, ainda, o empregador, utilizar somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade que pretende, bem como adotar medidas para garantir a transparência do tratamento de dados (art. 6º, I, II, III, VI).

Dessa forma, tendo a empresa utilizado o monitoramento por câmeras com o objetivo específico de preservar a segurança do ambiente de trabalho e incolumidade física dos empregados e terceiros, a finalidade é legítima e a

213 BIONI, “ref. 6”.

medida utilizada é adequada e proporcional, desde que não invada ambientes de privacidade e intimidade dos empregados²¹⁴.

2.2 Sistema de vigilância. Instalação de câmera de monitoramento. Fiscalização de obrigações do contrato de trabalho.

Questão interessante que vem se afluando é se poderia a organização tratar os dados coletados pelas câmeras, para além da finalidade de segurança e proteção, como por exemplo, fiscalizar obrigações do contrato de trabalho, inclusive para aplicações de punições aos empregados.

Em julgado do C. TST, a 1ª Turma entendeu que tal tipo de monitoramento estaria dentro do poder fiscalizatório do empregador e não haveria ilicitude na conduta. Eis o teor da ementa:

[...] RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. AUSÊNCIA DE DANO. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmaras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos fixada em cinco milhões de reais. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que “a reclamada causou lesão à esfera moral de uma determinada comunidade, sendo nítida a prática de ato ilícito de sua parte, traduzindo dano principalmente à dignidade dos trabalhadores envolvidos, ensejando a reparação civil deduzida pelo Ministério Público”. 4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. Ainda, o procedimento não ocasiona significativo

214 BARROS, “ref. 13”.

constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral. 5. Nessa medida, não é possível impor indenização por dano moral coletivo, pois ausente à ilicitude da conduta e o dano. 6. Configurada a ofensa ao art. 5º, X, da CF. Recurso de revista conhecido e provido (TST. PROCESSO Nº TST-RR-21162-51.2015.5.04.0014. Ac. 1ª Turma. Ministro relator HUGO CARLOS SCHEUERMANN. Data de julgamento: 26.08.2020).

Assim, para a mais alta Corte trabalhista, se não houver dispositivos de gravação ocultos, ou em áreas de descanso, ou salas que estejam de alguma forma relacionadas à invasão de privacidade dos funcionários, como toaletes ou vestiários, a supervisão do local de trabalho não é algo que constranja os empregados e não pode ser considerada abusiva.

Alice Monteiro de Barros esclarece que a lei brasileira não proíbe o controle de prestação de serviços pelo empregador por meio de aparelhos audiovisuais, destacando que não pode haver excessos pelo empregador, como por exemplo, a instalação em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados.

No dizer da autora:

O fato é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na análise da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador a autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente. Ora, há certos locais privados por natureza ou destinados ao descanso do empregado, logo, não se pode permitir a instalação de um sistema de vídeo, segundo doutrinares, em uma cantina, ou em banheiros²¹⁵.

E continua:

A instalação de câmera de vídeo ou de filmagem constitui, entretanto, uma medida ajustada ao “princípio da proporcionalidade” considerando que a instalação em local onde o empregado executa suas atividades é medida justificada, equilibrada e imprescindível. Esse princípio não é o único limite que existe nas instalações de câmeras de vídeo. O poder de fiscalização do empregador é limitado ao uso dos banheiros como proteção à intimidade do empregado²¹⁶.

215 BARROS, “ref. 13”, p. 85-86.

216 BARROS, “ref. 13”, p. 86.

Na mesma linha, o entendimento do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

Câmeras televisivas de segurança em banheiros: a afronta aos princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade das pessoas que trabalham no respectivo estabelecimento empresarial é manifesta em tal situação aventada (banheiros, vestiário e similares), ensejando a indenização pertinente (art. 5º, VB e X, CF/88). A jurisprudência, de maneira geral, também considera abusiva a inserção dessas câmaras televisivas em refeitórios. Entretanto, tem-se considerado lícita a instalação de tais câmaras de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares. Afinal, o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregado mas também o empregador (art. 5º, caput; também preâmbulo da CF/88)²¹⁷.

O entendimento que se consagra é que faz parte das prerrogativas do empregador supervisionar seus colaboradores em determinadas circunstâncias, desde que essa prática seja sempre justa e respeite a intimidade e a privacidade dos mesmos.

Aqui, mais uma vez, apesar de já ser uma abordagem consolidada nos precedentes trabalhistas, a LGPD e a elevação dos dados pessoais a *status* de direito fundamental, traz uma nova perspectiva de proteção e requer uma avaliação mais cuidadosa sobre o tópico.

Certo é que a legislação autoriza o uso pelos empregadores de medidas de controle e fiscalização da prestação de serviços (art. 2º da CLT). No âmbito constitucional, o artigo 1º, IV e art. 5º, incisos XXII e XXIII, bem como o art. 170 constituem fundamento para o exercício do poder diretivo e por consectário, a limitação da privacidade do empregado.

Todavia, tais medidas não podem atentar contra os direitos de personalidade do empregado que, pela subordinação, não se torna um servo do empregador²¹⁸, ou seja, o poder diretivo do empregador não impõe ao empregado uma subordinação sem limites, não autorizando a invasão à sua privacidade. Preservar esse núcleo da privacidade é imprescindível para garantia da dignidade do trabalhador e sua limitação se restringe às hipóteses legais, seja para a execução do contrato, seja para garantia de outros direitos fundamentais de igual ou maior relevância que a garantia fundamental da privacidade e, agora, da proteção de dados pessoais.

217 DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 769-770.

218 MARANHÃO, "ref. 24".

Burmann destaca que “a limitação aos direitos da personalidade do trabalhador deve ser realizada com restrições e é admitida em certos termos, pois não é pelo fato do empregado entrar nos muros da empresa que deixa de poder gozar de seus direitos enquanto pessoa”²¹⁹.

Em outras palavras, partindo-se do pressuposto de que o empregado, diante de sua condição de hipossuficiência e subordinação em um contrato de trabalho, estaria, ainda que de forma implícita, concordando com a limitação de sua privacidade, não se permite que tal limitação se dê de forma irrestrita, apenas se admitindo dentro de uma lógica imprescindível para o desenvolvimento do contrato com a correta ponderação de bens de interesse de igual ou maior relevância.

A instalação de câmeras de segurança, conforme dito alhures, encontra hipótese legal de aplicação, seja para cumprimento de obrigação legal, seja para segurança e resguardo da vida. A obrigação do empregador de manter um ambiente de trabalho seguro e de preservar a vida e integridade dos empregados e terceiros representa um interesse maior, autorizando que o mesmo exerça esse poder de fiscalização que lhe é conferido pelo contrato de trabalho. Entretanto, essa fiscalização deve ser realizada através de critérios objetivos, com procedimentos previamente estipulados e dentro dos limites legais.

Com a implementação da LGPD (Lei 13.709/2018), é imprescindível que, além de restringir a instalação de câmeras apenas a áreas comuns, não pode, em nenhuma hipótese, ser utilizado para fins discriminatórios (art. 6º IX), sendo necessária uma divulgação clara (art. 6º, VI), e uma justificativa adequada para o uso dos dados pessoais dos funcionários (art. 6º, I, II), evitando, assim, violações à intimidade e privacidade do trabalhador.

Qualquer ato do empregador que vise restringir a privacidade do empregado deverá observar todos os princípios e obrigações legais que limitam o poder diretivo, especialmente o de transparência, finalidade e adequação. Manter a vigilância ostensiva no ambiente de trabalho é de tal forma agressiva à dignidade do trabalhador que é tipificada no Código Penal como crime, em seu artigo 149, §1º, inciso II, quando não observados os requisitos legais para sua aplicação. O poder diretivo não pode ser exercido em descompasso com a justiça social²²⁰.

219 BURMANN, *A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho*, p. 70.

220 REZENDE, *Delineamento constitucional do poder diretivo*.

Nesse cenário constitui-se medida inexorável a comunicação aos empregados sobre a realização das filmagens, o local das câmeras e os objetivos da captação de imagens, garantindo total transparência na coleta e no tratamento dos dados. A empresa também deve considerar se apenas imagens serão capturadas ou se as vozes dos empregados também serão gravadas, de tudo comunicando ao trabalhador, sendo transparente em suas ações (art. 6º, VI, Lei 13709/2018).

O tratamento dos dados deve estar alinhado com sua finalidade específica, evitando qualquer ameaça aos direitos fundamentais dos empregados, em conformidade com o princípio da necessidade e adequação. Igualmente, como titular dos dados, deverá ser assegurado ao empregado o direito de acesso a esses dados em qualquer momento (art. 18, II) e adoção de medidas de segurança, com utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os seus dados pessoais de acessos não autorizados e de incidentes (art. 6º, VII), e medida de prevenção, para precaver a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais (art. 6º, VIII).

Além disso, as imagens devem ser mantidas pelo tempo mínimo necessário para o propósito pretendido pela empresa, ou seja, até que o objetivo seja alcançado, com o descarte das filmagens após o cumprimento da finalidade pontuada (art. 15), e tudo deve estar especificado em uma política de privacidade clara e de fácil compreensão a todos os funcionários.

O poder do empregador de recolher e tratar os dados pessoais de seus empregados tem que ser equilibrado com o direito dos trabalhadores à proteção de seus dados e à sua privacidade, ou seja, direito de estar livre de intrusões injustificadas²²¹.

Condutas fiscalizatórias ou de controle da prestação de serviços que não atendem a esses requisitos entram em choque com o universo normativo e com os princípios e fundamentos constitucionais, podendo ensejar a responsabilidade por danos patrimoniais ou extrapatrimoniais, individual ou coletivo (art. 42, Lei 13.709/2018).

221 OIT, "ref. 30"

CONCLUSÃO

Ao longo do último século e início do século XXI, a proteção de dados sofreu um processo evolutivo de grandes proporções. O conceito de privacidade se expandiu para além do direito de estar só para englobar um conceito abrangendo o controle sobre a circulação de seus próprios dados, os quais são expressão direta de sua personalidade.

A evolução digital impulsionada sobretudo pela internet levou a sociedade a desenvolver novas formas de organização de trabalho e de prestação de serviços. A análise de dados é agora muito mais generalizada, o que permite ao homem detectar padrões e prever futuras ocorrências, sendo algo que é usado pelas corporações de várias formas, a fim de arrecadar lucros, monitorar o trabalho e os processos operacionais.

A mudança ampliativa do conceito de privacidade leva também à necessidade de ampliar sua funcionalização, o que deu origem à disciplina de proteção de dados pessoais, que ultrapassa mera tutela da privacidade, mas é um direito fundamental autônomo vinculado à proteção da personalidade.

O reconhecimento da proteção de dados como direito fundamental vem conferir um moderno e contemporâneo sentido à proteção da pessoa humana e da dignidade, da autonomia e das esferas de liberdade que lhes são inerentes. Significa dar efetividade ao sujeito de direito que busca desenvolver livremente a sua personalidade, sem que suas informações sejam utilizadas de formas indevidas ou ilegítimas, de forma a comprometer ou tolher o exercício de sua liberdade e de ter controle sobre seus próprios dados.

Em que pese o contrato de trabalho conferir ao empregado um estado de subordinação, tal fato não confere amplo e ilimitado poder sobre a pessoa do trabalhador, limitando-se a execução do trabalho, o que reforça a garantia de personalidade do trabalhador.

Por outro lado, a existência de um direito fundamental à intimidade, privacidade e proteção de dados não enseja, por si só, o gozo irrestrito desse direito dentro do contrato de trabalho, existindo situações em que encontrarão limitações decorrentes de confronto com os direitos fundamentais de outras pessoas de igual ou maior ordem, como o direito à segurança e à vida ou por autorização legal para a execução do contrato.

As relações de trabalho modernas impõem um equilíbrio entre o poder de dirigir e fiscalizar as atividades do empregado e o pleno exercício dos direitos

fundamentais de privacidade e proteção de dados do empregado, aceitando-se a limitação ao exercício pleno desses direitos em algumas hipóteses para integrá-los com os demais direitos a serem igualmente protegidos.

Especificamente com relação à possibilidade de uso, pelo empregador, de câmeras de monitoramento para segurança no ambiente de trabalho e fiscalização das atividades, a legislação trabalhista deve ser interpretada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e dos fundamentos de proteção à privacidade, à intimidade e aos dados dos trabalhadores, previstos constitucionalmente e na LGPD. Isso implica reconhecer que os trabalhadores têm direitos sobre seus dados e que o empregador deve respeitar esses direitos, adotando medidas adequadas para garantir a segurança dos dados coletados.

Diante da lacuna na legislação, a questão tem sido abordada pela jurisprudência, a qual tem se firmado em alguns requisitos para autorizar o monitoramento por câmeras, como a publicidade da monitoração, ciência aos trabalhadores e limitação do local de filmagem, prevalecendo aqui o poder diretivo do empregador.

Tal monitoramento independe do consentimento do empregado, embora seja necessário dar ciência inequívoca ao empregado, contanto que amparado no artigo 11, II, alíneas “a”, “e”, e “g” da LGPD, ou seja, para o cumprimento de obrigação legal e para segurança e proteção à vida e integridade dos trabalhadores e de terceiros.

Quanto ao uso das câmeras para fiscalizar obrigações do contrato de trabalho, entende-se que tal tipo de monitoramento estaria dentro do poder fiscalizatório do empregador e não haveria ilicitude na conduta, sob a condição de que a instalação de câmeras se dê apenas em áreas comuns, não seja usada para fins discriminatórios (art. 6º IX), haja uma divulgação clara (art. 6º, VI) e uma justificativa adequada para o uso dos dados pessoais dos funcionários (art. 6º, I, II), evitando assim violações à intimidade e privacidade do trabalhador. Deverá ser assegurado ao empregado o direito de acesso a esses dados (art. 18, II) e adoção de medidas de segurança (art. 6º; VII) e de prevenção, evitando a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais (art. 6º, VIII).

O tratamento dos dados deve estar alinhado com sua finalidade específica, evitando qualquer ameaça aos direitos fundamentais dos empregados, em conformidade com o princípio da necessidade e adequação.

Condutas fiscalizatórias ou de controle da prestação de serviços que não atendem a esses requisitos entram em choque com o universo normativo e

com os princípios e fundamentos constitucionais. Deve-se levar em conta que a manutenção do núcleo da privacidade e da proteção de dados é uma expressão da dignidade da pessoa humana e a limitação a esses direitos fundamentais deve se dar de forma a reverenciar esse princípio constitucional, mais especificamente a dignidade da pessoa do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, A. M. de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BIONI, B. R. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2021

BRASIL. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR-2137-36.2015.5.23.0107*, Ac. 3ª Turma. Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado. DEJT: 15 set. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *ARR-11286-09.2015.5.01.0062*. Ac. 2ª Turma. Ministra Relatora: Maria Helena Mallmann. Julg.: 03 set. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-21162-51.2015.5.04.0014*. Ac. 1ª Turma. Ministro relator Hugo Carlos Scheuermann. Data de julgamento: 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *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 e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%20115%2C%20DE,e%20tratamento%20de%20dados%20pessoais. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. *ROT: 0000057-14.2021.5.05.0003*. Relatora: Ana Paola Santos Machado Diniz, Segunda Turma. Julg.: 14 set. 2022. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas. ROT: 0011552-45.2013.5.15.0007. Relator: Eleonora Bordini Coca. 4ª Câmara. Julg.: 21 maio 2015. Disponível em: <https://www.trt15.jus.br>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRITO, M. P. de. *O monitoramento de e-mails e redes sociais na relação de emprego à luz da LGPD*. 30 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/344720/o-monitoramento-de-e-mais-e-redes-sociais-em-emprego-a-luz-da-lgpd>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BURMANN, M. S. *A concretização da privacidade do empregado no ambiente de trabalho*. 2011. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03092012-144208/publico/Dissertacao_Marcia_Burmann_Versao_Integral.PDF. Acesso em: 15 abr. 2024.

CIURIK, D. The Economics of Data: Implications for the Data-Driven Economy. *Data Governance in the Digital Age, Centre for International Governance Innovation*, fev. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118022>. Acesso em: 15 abr. 2024.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DONEDA, D. *Da privacidade a proteção de dados pessoais: Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados*. 3 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

DONEDA, D. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. Espaço Jurídico, Espaço Jurídico Joaçaba, *Journal of Law*, v. 12, n. 2, p. 91-108, 2021. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1315/658>. Acesso em: 17 abr. 2024.

DONEDA, D. C. M. Considerações iniciais sobre os bancos de dados informatizados e o direito à privacidade. In: TEPEDINO, G. (Org.) *Problemas de direito civil-constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/8196-8195-1-PB.htm>. Acesso em: 18 abr. 2024.

FRANCO, G. C. *Subordinação na relação de trabalho*. Jusbrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/subordinacao-na-relacao-de-trabalho/249964805>. Acesso em: 17 abr. 2024

FRAZÃO, A.; OLIVA, M. D.; TEPEDINO, G. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no Direito Brasileiro. São Paulo: Thomson Reuters. *Revista dos Tribunais*, 2023. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/139297/lei_geral_protecao_tepedino_3.ed.pdf. Acesso em: 14 abr. 2024.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, É. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

JUNQUEIRA, A. *A Quarta Revolução Industrial e o Potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego*. Dissertação (Mestrado em Economia Social). Universidade do Minho, Braga,

Portugal. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/68632/1/Alexandre_Junqueira_PG_36778.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

KON, A. Ecossistemas de Inovação: a natureza da inovação em serviços. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, ed. especial, 2016. Disponível em: <https://www.fundace.org.br/revistaracef/index.php/racef/article/view/170>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MARANHÃO, D. V. Contrato de Trabalho. In: SUSSEKIND, A.; MARANHÃO, D. V.; SEGADAS, V. et al. *Instituições do Direito do Trabalho*, v. 1. 21. ed. São Paulo: LTR, 2003.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferência Internacional do Trabalho 111ª sessão, 2023. *Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_883568.pdf. Acesso em: 13 abr. 2024.

PASQUINI, N. C. As Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual. *Revista Tecnológica da Fatec Americana Florianópolis*, v. 8, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6719/1/235-Texto%20do%20artigo-854-1-10-20200808%20%281%29.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024.

PINHEIRO, P. P. *Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13709/2018- LGPD*. São Paulo: Saraiva Educação AS, 2020.

REZENDE, R. V. de A. *Delineamento constitucional do poder diretivo*. 2004. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001431150>. Acesso em: 14 abr. 2024.

RODOTÀ, S. *A vida na sociedade da vigilância – a privacidade hoje*. Tradução Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

ROMITA, A. S. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

RUARO, R. L.; HAIMZENREDER JÚNIOR, E. Proteção da privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. *Repositório PUC*, Joaçaba, v. 16, n. 2, p. 601-634, jul./dez. 2015. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11554/2/PROTECAO_DA_PRIVACIDADE_NO_CONTRATO_DE_TRABALHO_DA_NORMATIZACAO_LEGAL_A_SITUACOES_DE_CONFLITOS.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024.

SARLET, I. W. O Direito Fundamental à Proteção de Dados Pessoais na Constituição Federal Brasileira de 1988. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 42, p. 175-214. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/18868>. Acesso em: 13 abr. 2024.

**ANÁLISE DA QUALIDADE E
PRECISÃO DO LANÇAMENTO
DOS ASSUNTOS DA TABELA
PROCESSUAL UNIFICADA DO
CONSELHO NACIONAL DE
JUSTIÇA NOS PROCESSOS
JUDICIAIS ELETRÔNICOS
VALIDADOS PELO
TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 18ª REGIÃO
NA NACIONALIZAÇÃO
DO PROJETO META 9 DO
CONSELHO SUPERIOR DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Augusto Claudino Dias

Graduado em Direito-UFG.

Pós-graduado em Direito Constitucional e
Administrativo; Processual Civil.

Pós-graduado em Trabalho e Processo do Trabalho.

Analista Judiciário do TRT18.

Membro da Comissão de Pesquisa Judiciária do TRT18
e do Grupo Gestor Nacional de TPU da CGJT.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1004-940X>

E-mail: augusto.dias@trt18.jus.br

INTRODUÇÃO

A Resolução nº 46/2007 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou as Tabelas Processuais Unificadas (TPUs) do Poder Judiciário, objetivando a padronização e uniformização taxonômica e terminológica de classes, assuntos e movimentação processual.

Tal medida mostrou-se essencial para a Gestão do Poder Judiciário, com a melhoria do uso da informação processual e extração de dados estatísticos mais precisos e detalhados.

A presente análise envolve o lançamento dos assuntos previstos na Tabela Processual Unificada de Assuntos do Poder Judiciário no cadastramento do processo judicial trabalhista.

O uso adequado da Tabela de Assuntos proporciona a extração de dados estatísticos dos processos judiciais, favorece a identificação dos assuntos mais frequentes nos processos e fornece meios para a realização da gestão de demandas repetitivas, tornando possível a atuação judicial com estratégia na adoção de medidas preventivas e no enfrentamento do excesso de litigiosidade.

Outra finalidade do uso dos Assuntos é facilitar a recuperação de informações e relacioná-las com a solução do processo judicial, possibilitando a aplicação de técnicas de jurimetria para apuração, por exemplo, de taxas de recorribilidade e de reversibilidade relativamente a determinado assunto processual.

O lançamento dos assuntos nos processos judiciais é o ponto de entrada das informações no Sistema PJe, consubstanciando-se no início da jornada dos dados processuais, sendo, portanto, fundamental para a eficiente governança de dados e gestão judiciária.

Imperioso destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região participou do Plano de Ação conjunto da Justiça do Trabalho de Nacionalização do Projeto Meta 9 – 2022, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, CSJT.

Referido projeto teve por finalidade aperfeiçoar algoritmos de inteligência artificial que produzem pesquisas em base de dados e de textos disponíveis no Sistema PJe-JT e no Codex (CNJ).

O levantamento dos dados teve como escopo os seguintes temas: assédio sexual, trabalho infantil, aprendizagem e trabalho análogo ao escravo. O quantitativo de documentos avaliados pelo TRT 18 foi de 1341, sendo validados 321 documentos relativamente aos temas referidos.

Destarte, considerando que a validação realizada pelo TRT 18 resultou em um acervo de processos qualificados, objetiva-se, com a presente pesquisa empírica, examinar o grupo de processos validados com a finalidade de verificar a qualidade e precisão no lançamento dos assuntos constantes dos processos.

1 METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia adotada na presente pesquisa empírica envolve análise quantitativa dos assuntos lançados nos processos judiciais e dos assuntos efetivamente veiculados nas petições iniciais dos referidos processos.

O primeiro desafio para o desenvolvimento da pesquisa foi a identificação dos processos validados no Projeto Meta 9 do CSJT.

Isso porque os 321 documentos validados foram pseudoanonimizados, por dizerem respeito a temas sensíveis, como assédio sexual, trabalho infantil, aprendizagem e trabalho análogo ao escravo.

Nesse sentido, foi escopo do Projeto Meta 9 a anonimização dos dados pessoais e processuais, de forma que a Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT 18 necessitou do apoio técnico dos desenvolvedores do Projeto para identificação dos processos.

Por essa razão, o conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo foi disponibilizado de forma pseudoanonimizada no Processo Administrativo 21955/2023, do Sistema Proad/TRT18.

Assim, com o apoio da Secretaria de Tecnologia e da Informação do TRT 18, os documentos validados foram correlacionados com os processos judiciais dos quais eles foram extraídos.

Foi possível relacionar 221 documentos a processos judiciais, sendo que desses 221 documentos, eliminando-se as repetições documentais, foram identificados 108 processos, dos quais 4 não serviram para a pesquisa, por se tratarem de carta precatória, não possibilitando a identificação da petição inicial do processo originário.

Dessarte, foram analisados 104 processos na presente pesquisa.

A partir desse grupo de processos, foi realizada análise correlacionando os assuntos cadastrados ou lançados no ajuizamento da ação com os assuntos efetivamente veiculados nas petições iniciais dos processos.

2 ANÁLISE DA QUALIDADE E PRECISÃO DO LANÇAMENTO DOS ASSUNTOS NOS PROCESSOS JUDICIAIS

A análise da qualidade e precisão dos assuntos processuais cadastrados no Sistema PJe é importante para a extração de dados estatísticos dos processos judiciais, favorecendo, por exemplo, a identificação, por meio dos assuntos, das ações acidentárias em trâmite na jurisdição de determinado tribunal.

O preciso cadastramento dos assuntos nos processos judiciais trabalhistas ganhou maior importância em razão da criação dos Centros de Inteligência da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução n. 312/CSJT, de 22 de outubro de 2021.

Isso porque uma das atribuições dos Centros Regionais e do Centro Nacional de Inteligência é o monitoramento das demandas judiciais, visando prevenir a massiva judicialização de ações, a partir da identificação das possíveis causas geradoras do litígio e da atuação estratégica do Poder Judiciário.

No âmbito do TRT 18, visando dar efetividade à atuação do Centro Regional de Inteligência, a Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT 18 foi demandada para a criação de painéis de *Business Intelligence – BI* para monitorar a litigiosidade nascente no tribunal, por meio da identificação dos assuntos cadastrados nos processos judiciais, a fim de identificar repetitividade de matéria no âmbito da jurisdição do tribunal.

Existem iniciativas nesse sentido na Justiça Comum, a exemplo o painel do Centro de Inteligência da Justiça Federal do Rio Grande do Norte.

Nada obstante isso, foi identificado grave problema para a realização do monitoramento das lides por assuntos na Justiça do Trabalho, qual seja, o lançamento impreciso dos assuntos nos processos judiciais trabalhistas. O problema foi levantado de forma intuitiva.

A partir de então, a questão foi encaminhada para a Comissão de Pesquisa Judiciária do TRT 18 para realização de pesquisa empírica, com a finalidade de analisar a qualidade e precisão do lançamento dos assuntos da Tabela Processual Unificada do CNJ nos processos judiciais eletrônicos validados pelo TRT 18 na nacionalização do Projeto Meta 9 do CSJT.

Algumas indagações fomentaram a presente pesquisa: É preciso quantificar o número de ações na Justiça do Trabalho impactada por determinado assunto, como, por exemplo: rescisão indireta, acidente do trabalho ou outros temas específicos? A TPU de assuntos seria um bom instrumento para obtermos es-

ses dados? Os processos judiciais trazem todos os assuntos relacionados aos pedidos constantes neles? Qual o grau de acerto do lançamento realizado nos processos judiciais trabalhistas? No grupo de processos selecionados, quantos assuntos foram delimitados no cadastramento processual? A pesquisa identificou assuntos não cadastrados nos processos? A resposta a essas perguntas pode nos levar à quantificação de quantos pedidos são analisados pelos Juízes trabalhistas brasileiros? Existe solução tecnológica hábil a amparar a identificação dos assuntos nos processos trabalhistas?

A escolha do recorte de processos, como sendo aqueles validados no Projeto Meta 9 do CSJT, teve como ponto de partida a colaboração do TRT 18 no mencionado projeto, fato que possibilitou o contato com ações tratando de temas específicos e revelou a necessidade/importância de se aferir a qualidade dos lançamentos dos assuntos nesses processos.

Assim, com o apoio da Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT 18, foram correlacionados os documentos validados com os processos judiciais dos quais eles foram extraídos. A partir desse grupo de processos, a STI levantou os assuntos cadastrados. Então, passou-se a analisar os assuntos cadastrados e cotejá-los com os assuntos efetivamente veiculados nas petições iniciais dos processos.

O levantamento dos dados pesquisados levou em consideração o cadastro ou lançamento dos assuntos, se foram suficientes ou não; o erro de cadastramento de assunto em relação ao quantitativo de processos e em relação ao total de assuntos cadastrados nos processos, considerando erro o lançamento de assunto inexistente na petição inicial; o total de assuntos identificados nas petições iniciais e a média de assuntos por processo; o levantamento de processos com apenas um assunto e o erro de cadastro ou lançamento nesses processos.

2.1 Registro insuficiente de assuntos

Da amostra analisada, constatou-se que o número de assuntos cadastrados pelos advogados no Sistema PJe não correspondeu aos assuntos efetivamente veiculados na peça de ingresso dos processos judiciais, razão pela qual fez-se necessária a complementação destes pelo pesquisador.

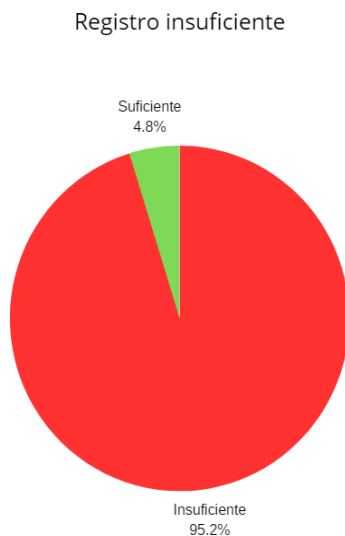
Importante dizer que a pesquisa limitou-se a destacar os assuntos principais dos processos, não cuidando de assuntos acessórios como, por exemplo, reflexos de horas extras.

Os assuntos foram aferidos a partir da mais recente versão da tabela do CNJ, consultada no Sistema de Gestão das Tabelas Processuais Unificadas, por meio do link: https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta_publica_assuntos.php.

2.1.1 Processos com registro insuficiente de assuntos

Quanto ao registro insuficiente do número de assuntos veiculados nos processos, verificou-se que 95,2% da amostra analisada necessitou de complementação dos assuntos veiculados na inicial. Sendo que apenas 4,8% dos processos tiveram assuntos lançados com qualidade e precisão corretas.

Gráfico 1: Processos com registro insuficiente



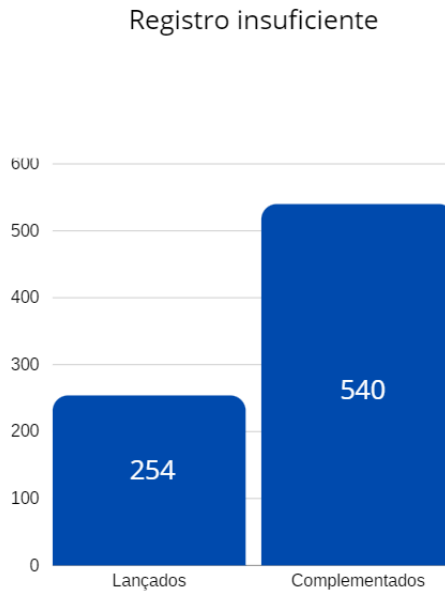
Fonte: elaboração própria.

Portanto, da amostra pesquisada, conclui-se que a alimentação dos assuntos no Sistema PJe é insuficiente em relação à quantidade de matérias efetivamente constante dos mencionados processos.

2.1.2 Assuntos registrados de forma insuficiente

No recorte de processos analisados foram cadastrados 254 assuntos, sendo que a presente pesquisa identificou mais 540 assuntos nos processos, além daqueles cadastrados, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 2: Assuntos com registro insuficiente



Fonte: elaboração própria.

A pesquisa identificou, portanto, 212,59% de assuntos a mais do que os efetivamente cadastrados no PJe.

2.2 Erros de cadastro dos assuntos

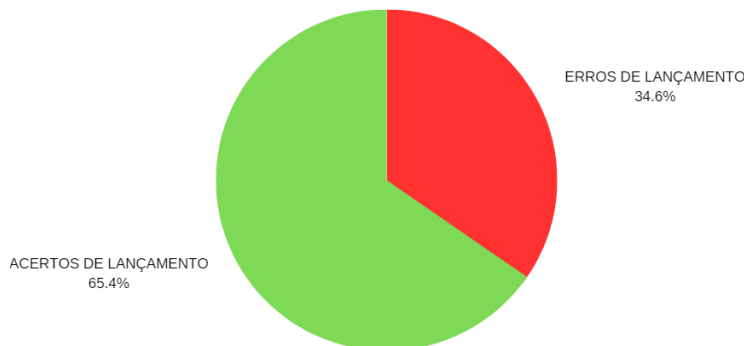
A pesquisa identificou como erro de cadastro ou lançamento a presença de assunto que não constou do processo, por exemplo, o lançamento do assunto: Efeitos do recurso – código 9047 da TPU na petição inicial; ou Acidente de Trabalho – código 14012, em processo que não veicula referido assunto.

2.2.1 Erros de cadastro de assuntos com relação ao número total de processos

Da amostra analisada, constatou-se que há erros de lançamento em 34,61% dos processos analisados, do que se deduz um acerto de 65,39% de processos com assuntos lançados no Sistema PJe.

Gráfico 3: Erros/acertos dos assuntos nos processos

Lançamento de assuntos nos processos analisados



Fonte: elaboração própria.

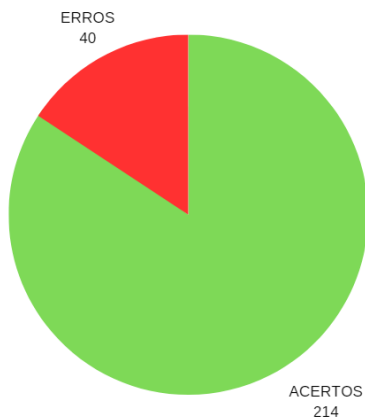
Verifica-se que a precisão do lançamento dos assuntos nos processos analisados é insatisfatória, uma vez que mais de um terço dos processos contém erros de cadastramento de assuntos.

2.2.2 Erros de cadastro relativamente ao total de assuntos cadastrados

Nos processos analisados, identificou-se o cadastramento de 254 assuntos no Pje. Contudo, verificou-se que 40 deles foram cadastrados erroneamente.

Gráfico 4: Erros/acertos do total de assuntos cadastrados

Total de assuntos lançados = 254



Fonte: elaboração própria.

O número de erros nos assuntos cadastrados revela que o conjunto de dados de assuntos dos processos judiciais trabalhistas não é confiável para a extração de dados estatísticos, sendo necessário adotar medidas para melhoria da acurácia dos dados.

2.3 Total e média de assuntos identificados

2.3.1 Total bruto e líquido de assuntos identificados

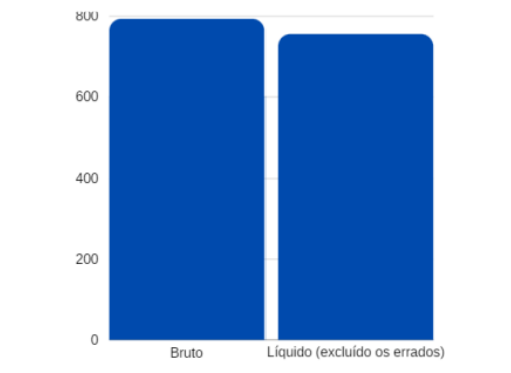
Conforme exposto no item 1, a pesquisa identificou 212,59% de assuntos a mais do que os efetivamente cadastrados no PJe.

Nesse sentido, fazendo a soma dos assuntos cadastrados com os assuntos identificados nas petições iniciais, temos o total de 794 assuntos identificados.

Caso façamos a exclusão dos assuntos lançados de forma equivocada, teremos o total de 754 assuntos líquidos.

Gráfico 5: Total de assuntos identificados

Total de assuntos



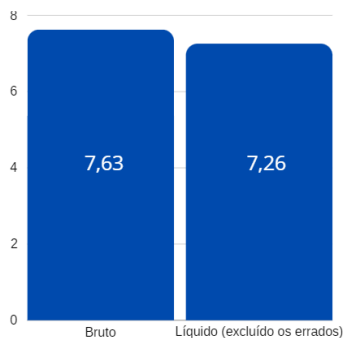
Fonte: elaboração própria.

2.4 Média bruta e líquida de assuntos por processo

Em razão do quantitativo de assuntos identificados é possível inferir a média de assuntos por processo, no importe de 7,63 assuntos considerando o total bruto de assuntos e de 7,26 com a exclusão dos assuntos errados (líquido).

Gráfico 6: Média de assuntos por processo

Média de assuntos por processo



Fonte: elaboração própria.

2.5 Processos cadastrados com apenas um assunto

Dos 104 processos analisados, 54 apresentaram apenas um assunto cadastrado, valor não condizente com a média de assuntos por processo extraída no item anterior.

Nesse passo, a quantidade de processos com um único assunto cadastrado foi na ordem de 51,92% da amostra, o que denota a ausência de interesse do peticionante em identificar os assuntos efetivamente contidos nos referidos processos.

Gráfico 7: Processos cadastrados com um assunto

Processos com apenas um assunto



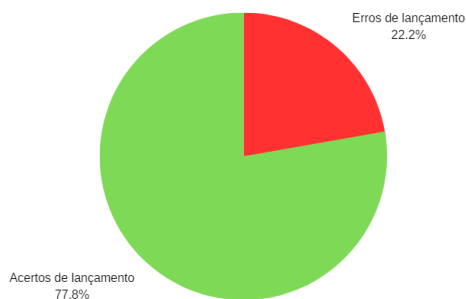
Fonte: elaboração própria.

2.5.1 Processos com assunto único errado

E mais, analisando os processos cadastrados com um único assunto, verificou-se que 12 deles tiveram erros de cadastramento, representando 22,2% de lançamentos errados em relação ao total de processos com um único assunto.

Gráfico 8: Erros de cadastro de processos com um assunto

Processos com apenas um assunto



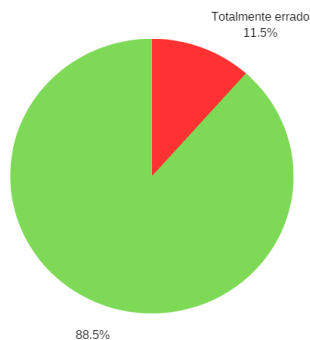
Fonte: elaboração própria.

2.5.2 Processos com cadastro de assunto absolutamente errado

Levando-se em consideração o total da amostra, esses 12 processos com um único assunto cadastrado, contendo erro, significa que 11,53% dos processos analisados tiveram assuntos cadastrados absolutamente errados.

Gráfico 9: Processos com cadastramento absolutamente errado de assunto

Processos com assuntos totalmente errados



Fonte: elaboração própria.

Vale dizer, de toda a amostra de processos analisados, 11,53% dos processos tiveram erro total no cadastramento ou lançamento do assunto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa empírica revelou que o cadastro de assuntos nos processos trabalhistas analisados é deficitário em relação aos assuntos efetivamente constantes dos processos.

De outro lado, a pesquisa evidenciou significativa quantidade de erros de cadastramento.

No recorte de processos analisados, por exemplo, com o cadastramento lançado no momento do ajuizamento da ação, fica impossibilitado identificar o quantitativo de ações envolvendo pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho – código 13968 da TPU, ações indenizatórias em razão de condições degradantes de trabalho – código 14021, ações envolvendo terceirização do trabalho – código 14040, uma vez que esses assuntos surgiram muitas vezes na complementação realizada pela pesquisa.

Verificou-se, portanto, que a qualidade e precisão do lançamento dos assuntos da Tabela Processual Unificada do CNJ nos processos judiciais eletrônicos validados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região na nacionalização do Projeto Meta 9 do CSJT mostrou-se insuficiente para fins estatísticos e de monitoramento das lides na Justiça do Trabalho goiana.

Nesse sentido, considerando que o cadastramento dos assuntos é realizado no momento da protocolização da petição inicial no Sistema PJe, faz-se mister refletir sobre a necessidade de capacitação dos operadores do direito responsáveis por tais atos.

De outro lado, tendo em vista o avanço tecnológico, faz-se necessário o desenvolvimento de solução de *software* que permita a leitura da inicial e apresentação de caixa de seleção no PJe, para favorecer o correto cadastramento dos assuntos nos processos judiciais, proporcionando melhoria do uso da informação processual e extração de dados estatísticos mais precisos e detalhados.

Conforme exposto pelo eminente jurista Kazuo Watanabe, no I Encontro de Pesquisa Empírica em Direito, realizado em Ribeirão Preto, em setembro de 2011²²², é importante que soluções como as ora propostas estejam baseadas

222 CUNHA, SILVA (Orgs.), *Pesquisa Empírica em Direito*.

em pesquisas e estudos específicos sobre o tema, a fim de subsidiar a atuação institucional com base em achados reais e não em “achismos”.

Nesses termos, apresenta-se a presente pesquisa empírica, com o objetivo de fundamentar ações visando a melhoria da qualidade das informações e aperfeiçoamento dos dados processuais, elementos essenciais para garantir a confiabilidade das informações utilizadas na produção de estatísticas e no monitoramento da atividade jurisdicional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 46/2007, de 18 de dezembro de 2007*. Cria as Tabelas Processuais Unificadas do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, DJ nº 245/2007. 21 dez. 2007, Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/167>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 312/CSJT, de 22 de outubro de 2021. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, n. 3812, p. 4-7, 20 set. 2023. Republicação 1. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/194832>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CUNHA, A. dos S.; SILVA, P. E. A. da (Orgs.). *Pesquisa Empírica em Direito*. Rio de Janeiro: Ipea, 2013. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2377/1/Livro_pesquisa%20empirica%20em%20direito.pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

PARTE III

PROJETOS DE EXTENSÃO
E OS PROGRAMAS
INSTITUCIONAIS NA
JUSTIÇA DO TRABALHO

A EXTENSÃO COMO PONTE PARA UMA FORMAÇÃO- CIDADÃ DOS ESTUDANTES DE DIREITO: A EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA TJC NA 17ª REGIÃO EM 2023

Gilsilene Passon P. Francischetto

Pós-doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
Pós-doutora em Direito do Trabalho pela PUC/MG.
Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho.
Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina.
Pós-graduada em Docência do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR.
Graduada em Direito, Pedagogia e Sociologia.
Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da FDV (Mestrado e Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais).
Líder do Grupo de Pesquisa "Invisibilidade social e energias emancipatórias em Direitos Humanos".
E-mail: gilsilenepasson@uol.com.br

Rosaly Stange Azevedo

Doutoranda e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV.
Juíza do Trabalho do TRT17.
Diretora Cultural da AMATRA 17.
Coordenadora Nacional do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania da ANAMATRA.

Albimar Brêda da Silva Junior

Graduando em Direito na Faculdade de Direito de Vitória (FDV).
Aluno Mérito FDV e membro do grupo de pesquisa CNPQ: "Teoria Crítica do Constitucionalismo".
E-mail: albimarjunior@hotmail.com

Eduardo Bras Valandro

Graduando em Direito na Faculdade de Direito de Vitória (FDV).
Aluno Mérito FDV e membro do grupo de pesquisa CNPQ: "Invisibilidade Social e energias emancipatórias em Direitos Humanos".
E-mail: ebsvalandro@gmail.com

INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, a formação jurídica transcende os limites tradicionais da aplicação de regras e princípios, expandindo-se para uma compreensão mais ampla e crítica do direito como instrumento de transformação social.

Neste contexto, o presente artigo propõe uma reflexão sobre a experiência do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC) na 17ª Região em 2023, como uma ferramenta essencial para a construção de uma formação-cidadã dos estudantes de Direito.

Fundamentado na perspectiva decolonial, busca explorar como a experiência do programa TJC colabora com o propósito de concretização de uma educação jurídica emancipatória e decolonial. Ao promover ações que caminham para a construção de uma educação libertadora e humanista, o TJC estimula o diálogo transdisciplinar com outras áreas do conhecimento, contribuindo para uma formação mais completa e engajada dos estudantes de Direito.

Este artigo está estruturado em três tópicos, além da introdução e conclusão. O primeiro analisa a importância da extensão como forma de oportunizar uma formação cidadã aos estudantes de Direito.

O segundo descreve a execução do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania, em 2023, em 13 escolas de Vila Velha, no Estado do Espírito Santo, destacando a participação ativa dos autores deste artigo na equipe responsável pelas ações. A coordenadora da Amatra 17, a supervisora acadêmica do grupo de pesquisa da Faculdade de Direito de Vitória – FDV e dois acadêmicos voluntários integraram esse processo.

Por fim, o terceiro tópico relata as experiências vividas nas ações do programa que promovem o reconhecimento e respeito pela diversidade cultural, étnica e racial, bem como a incorporação de saberes e práticas jurídicas de diferentes comunidades e tradições, desafiando as estruturas de poder e as desigualdades históricas com tradição eurocêntrica sob uma perspectiva decolonial.

1 A EXTENSÃO COMO PONTE PARA A FORMAÇÃO CIDADÃ DO GRADUANDO EM DIREITO

Durante os três primeiros séculos da história do Brasil a educação básica era “terceirizada” quase que em sua totalidade para os missionários jesuítas que atuavam na Companhia de Jesus. Os poucos indivíduos que tinham a pretensão de se formar em um curso superior eram enviados por suas famílias para

o exterior, pois não havia quaisquer faculdades por aqui, tampouco esforços para que fossem criadas.

No início do século XIX, após a vinda da família real portuguesa para o Brasil, inicia-se a nacionalização dos cursos superiores, marcada pela criação das duas primeiras faculdades de medicina no país²²³. Contudo, o mesmo só irá ocorrer com os cursos de Direito após a declaração da independência brasileira, momento no qual se notou a necessidade de criar uma elite política e administrativa própria. Tem-se então como marco a Lei de 11 de agosto de 1827 que “Crêa dous Cursos de sciencias Juridicas e Sociaes, um na cidade de S. Paulo e outro na de Olinda”²²⁴.

Entretanto, a inauguração do estudo jurídico em solo brasileiro não foi suficiente para emancipar por completo esses cursos da Europa. Por algumas décadas as escolas seguiam aquele que se convencionou chamar estilo coimbrão de ensino, marcado por ser normativista, acrítico, dogmático, enciclopédico e doutrinário. Somente em 1854, ano no qual a faculdade pernambucana migra de Olinda para Recife, terá início uma produção intelectual própria e inteiramente brasileira.

Por mais que este paradigma tenha mudado, há outro que perpassou os séculos e se mantém até a contemporaneidade: a formação normativista ofertada aos estudantes. A educação jurídica ainda está muito pautada numa matriz positivista kelseniana, que vê o direito como um mero mecanismo estatal de controle social e não como uma ferramenta que pode também ser utilizada para emancipação individual e coletiva.

As instituições de ensino dedicam a maior parte de suas grades a matérias dogmáticas, que, em sua maioria, são utilizadas como forma de manutenção do *status quo*, ao passo em que negligenciam as matérias propedêuticas, responsáveis pelo desenvolvimento de uma análise crítica da sociedade e do próprio Direito.

À vista disso, os cursos jurídicos se assemelham aquilo que o educador Paulo Freire chamava de educação bancária, na qual:

[...] em lugar de comunicar-se, o educador faz “comunicados” e depósitos que os educandos, meras incidências, recebem pacientemente, memorizam e repetem.

223 MARCOS; MATHIAS; NORONHA, *História do direito brasileiro*, p. 297.

224 BRASIL. *Lei de 11 de agosto de 1827*.

Eis aí a concepção “bancária” da educação, em que a única margem de ação que se oferece aos educandos é a de receberem os depósitos, guardá-los e arquivá-los. Margem para serem colecionadores ou fichadores das coisas que arquivam²²⁵.

Ou seja, os estudantes são incentivados a ler os códigos, entender sua aplicação, algumas vezes até mesmo a decorá-los, mas dificilmente a debatê-los e buscar compreender a realidade na qual eles estão inseridos.

Como consequência direta disso existe um número enorme de ótimos juristas técnicos, mas que não conhecem a sociedade na qual estão inseridos, que não compreendem as variáveis existentes fora da bolha informacional na qual foram formados. E é por esse e por outros motivos que, por mais que as faculdades de direito tenham se expandido e cada vez mais pessoas se formem como bacharéis, o curso continua reproduzindo o elitismo presente quando chegou em terras brasileiras.

Apresentando-se como uma ferramenta para a formação cidadã dos estudantes e na luta contra essa realidade, a extensão é compreendida pelo Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras (FORPROEX) como “um processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político que promove a interação transformadora entre Universidade e outros setores da sociedade”²²⁶.

Tamanha a sua importância, a extensão compõe ao lado do ensino e da pesquisa a chamada tríade universitária, que deve ser indissociável entre si. Entende-se que, quando juntos, estes elementos permitem que o estudante seja protagonista na sua formação técnica e cidadã. Além disso, ao participar de algum projeto extensionista o aluno:

[...] deixa de ser mero receptáculo de um conhecimento validado pelo professor para se tornar participante do processo. Dessa forma, ele se torna também o tutor (aquele que apoia o crescimento possibilitado pelo conhecimento), o pedagogo (aquele que conduz, de mãos dadas, o processo de conhecimento) e o orientador (aquele que aponta a direção desse processo)²²⁷.

225 FREIRE, *Pedagogia do Oprimido*, p. 80-81

226 PROEX, *Política Nacional de Extensão Universitária - FORPROEX 2012*, p. 15.

227 PROEX, *Política Nacional de Extensão Universitária - FORPROEX 2012*, p. 18.

Nota-se, portanto, que o desenvolvimento desse tipo de atividade garante que os cursos jurídicos se afastem daquela educação bancária, tão criticada por Paulo Freire.

Como forma de assegurar que esse tipo de prática esteja presente nas Universidades, a Lei 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em seu Art. 43, VII, determina que:

Art. 43. A educação superior tem por finalidade:

[...]

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição²²⁸.

Assim, a promoção de projetos de extensão é considerada como uma obrigação dessas instituições. No entanto, isso não impediu que ela fosse negligenciada e considerada a “irmã feia” da tríade universitária.

Em sentido parecido, a Lei 13.005/14, que estabelece o Plano Nacional de Educação, afirmou como uma de suas metas “assegurar, no mínimo, 10% (dez por cento) do total de créditos curriculares exigidos para a graduação em programas e projetos de extensão universitária, orientando sua ação, prioritariamente, para áreas de grande pertinência social”²²⁹.

À vista disso, foi publicada em 2018 a Resolução 07, que buscava regulamentar e curricularizar a extensão nos cursos superiores do Brasil. Essa determinação para que as atividades extensionistas ocupem ao menos uma parte das matrizes curriculares aparece já no Art. 4º, que ele diz que “As atividades de extensão devem compor, no mínimo, 10% (dez por cento) do total da carga horária curricular estudantil dos cursos de graduação, as quais deverão fazer parte da matriz curricular dos cursos”²³⁰.

Como apontado anteriormente, um dos objetivos da realização de atividades de extensão é proporcionar que os alunos tenham contato com outras realidades que não a sua, o que ajudaria em sua formação cidadã. A resolução aponta expressamente esse efeito em seu Art. 5º, II:

228 BRASIL, *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*, n.p.

229 BRASIL, *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*, n.p.

230 BRASIL, *Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018*.

Art. 5º Estruturam a concepção e a prática das Diretrizes da Extensão na Educação Superior:

[...]

II. a formação cidadã dos estudantes, marcada e constituída pela vivência dos seus conhecimentos, que, de modo interprofissional e interdisciplinar, seja valorizada e integrada à matriz curricular²³¹.

Essa diretriz, em seu cerne, determina que os cursos, e na nossa análise, em especial o de direito, deixem de lado a exclusiva formação técnica e criem mecanismos para que seus graduandos tenham contato com um viés crítico da matéria com que lidarão.

Além dos projetos extensionistas auxiliarem na formação profissional dos indivíduos, possuem um papel importantíssimo na formação destes como cidadãos. Isso ocorre, pois, ao sair de suas bolhas informacionais e se forcarem a ter contato com realidades que não as suas, esses estudantes têm a oportunidade de entender que a sociedade é composta por uma pluralidade de questões, que por vezes passam despercebidas. Essa outra dimensão da extensão também é destacada na resolução 07/2018, mais especificamente em seu Art. 6º, I, onde descreve que: “Art. 6º Estruturam a concepção e a prática das Diretrizes da Extensão na Educação Superior: I - a contribuição na formação integral do estudante, estimulando sua formação como cidadão crítico e responsável”²³².

Somado a tudo isso, as atuais diretrizes curriculares nacionais dos cursos de Direito, instituídas pela Resolução 05/2018, trouxeram muitas inovações que demonstram a preocupação com uma formação pluralista e mais próxima da realidade social. No art. 2º foram acrescentados dois novos parágrafos, sendo o §3º explícito no sentido de que as atividades de ensino devem estar articuladas com a extensão e a pesquisa. O tripé ensino/pesquisa/extensão sempre esteve presente nas diretrizes dos cursos de Direito desde a edição da Portaria 1.886/94, só que agora a exigência de articulação foi colocada de maneira expressa e como uma necessidade. Ocorre que muitos cursos de Direito ainda colocam o ensino como foco e, quando existentes, a pesquisa e extensão não dialogam entre si.

231 BRASIL, *Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018*.

232 BRASIL, *Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018*.

O § 4º do Art. 2º constitui também uma inovação ao prever a necessidade de tratamento transversal dos conteúdos exigidos em diretrizes específicas, inclusive exemplificando algumas delas:

§ 4º. O PPC deve prever ainda as formas de tratamento transversal dos conteúdos exigidos em diretrizes nacionais específicas, tais como as políticas de educação ambiental, de educação em direitos humanos, de educação para a terceira idade, de educação em políticas de gênero, de educação das relações étnico-raciais e histórias e culturas afro-brasileira, africana e indígena, entre outras²³³.

A previsão acima deixa evidenciado que não se está falando, necessariamente, da criação de uma disciplina que traga tais enfoques, mas que os conteúdos estejam presentes de maneira transversal no currículo. Assim, é preciso que as instituições criem diferentes oportunidades de aproximação dos alunos com as temáticas que trazem previsão de enfoques envolvendo grupos sociais que sofreram e ainda sofrem reiteradas negações de direitos e que sempre estiveram à margem dos direitos fundamentais.

Quando falamos em currículo é preciso entendê-lo como o conjunto de “saberes” e “fazeres” que circulam nos cursos de direito. Por isso não podemos confundir-lo com matriz curricular, sendo essa apenas um dos elementos do currículo. A transversalidade exigida na Resolução 05/2018 nos coloca o desafio de inserir tais conteúdos nas atividades de ensino, nas pesquisas e na extensão de maneira permanente, sendo que o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) deverá prever tais formas.

Outra inovação da Resolução 05 está no Art. 7º que assim estabelece:

Art. 7º Os cursos deverão estimular a realização de atividades curriculares de extensão ou de aproximação profissional que articulem o aprimoramento e a inovação de vivências relativas ao campo de formação, podendo, também, dar oportunidade de ações junto à comunidade ou de caráter social, tais como clínicas e projetos²³⁴.

Vê-se que a extensão aparece de maneira muito acentuada nas novas diretrizes na tentativa de maior aproximação com a comunidade, inclusive exemplificando os projetos e clínicas como ferramentas para tanto. As Instituições de Ensino Superior (IES) precisam assumir sua responsabilidade social com a

233 BRASIL, *Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018*.

234 BRASIL, *Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018*.

comunidade, estabelecendo um diálogo com a mesma para que possa “falar com” e não “falar de”. Isso porque a extensão não pode mais ser compreendida como uma via de mão única, onde o conhecimento jurídico é levado aos grupos, numa postura verticalizada e, não raro, distante das aspirações de tais grupos.

Também objetivando uma maior aproximação com a sociedade, o Art. 9º da Resolução 05 constitui uma novidade e ressalta que o PPC deverá estabelecer os objetivos gerais do curso contextualizados com relação à sua inserção no âmbito geográfico e social. Aqui, novamente, vemos a necessidade de um olhar atento às peculiaridades do entorno das instituições, tanto do ponto de vista de sua geopolítica, mas também das lutas em relação aos direitos das comunidades e grupos ali instalados. O mesmo artigo diz também que as competências e habilidades necessárias à formação do discente podem ser desenvolvidas por meio de estratégias e práticas pedagógicas diversificadas com o devido planejamento nos planos de ensino. A resolução busca, com tal previsão, chamar a atenção para a necessidade de um planejamento que contemple estratégias inovadoras.

Assim, vê-se que a Resolução 05 trouxe um avanço expressivo na busca de uma formação discente mais plural, que irá acompanhá-lo em sua trajetória profissional, seja qual for a atuação que venha a ter. A articulação entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão e o incremento de atividades em diálogo com a comunidade foram alguns dos aspectos que colocam um desafio a ser enfrentado pelas instituições, professores e alunos.

As faculdades de direito possuem inúmeras possibilidades de interlocução com as práticas que buscam a efetivação de direitos em seu entorno. Na extensão, as possibilidades são extremamente ricas e os projetos a serem desenvolvidos poderão contemplar uma perspectiva extensionista em que os saberes possam circular de maneira recíproca e todos tenderão a sair de tais experiências com subjetividades formadas num viés dialógico e de reconhecimento de que o conhecimento científico é apenas uma forma de compreensão da realidade, mas não a única. A seguir, será relatada a experiência desenvolvida por uma faculdade de Direito no programa “Trabalho, Justiça e Cidadania” e de que formas tem contribuído para esse necessário diálogo entre tais instituições de ensino e a sociedade.

2 A EXECUÇÃO DO PROGRAMA TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA EM 2023

2.1 Metodologia do programa TJC

O Programa Trabalho, Justiça e Cidadania foi formatado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, com os objetivos de promover a conscientização dos direitos e deveres básicos do cidadão; integração do Judiciário com a sociedade e promoção da qualificação do exercício da cidadania. Busca, também, promover a aproximação entre o Poder Judiciário e a comunidade, estabelecendo o diálogo dos participantes do programa com professores e alunos para, assim, alcançar o meio social em que vivem. O público-alvo do programa são os estudantes do ensino fundamental e médio, em especial aqueles que estão se preparando para entrar no mercado de trabalho, estudantes de cursos profissionalizantes, de escolas de jovens e adultos – EJAS²³⁵.

A ideia inicial é atribuída ao Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região Juiz do Trabalho Grijalbo Fernandes Coutinho como uma forma de propagar noções básicas de direitos fundamentais, direito do trabalho, direito da criança e do adolescente, direito do consumidor, direito penal, ética e cidadania em escolas, especialmente as públicas, de diversos estados e municípios, pelo envolvimento de magistrados, membros do Ministério Público, advogados, professores, acadêmicos de direito e servidores do Judiciário: “É como uma missão muito especial de doar e de contribuir com aquilo que receberam. O juiz não pode se limitar à sua função profissional; precisa ir além, com uma atuação social que a magistratura sempre deveria ter exercido”, disse Guijalbo, em uma entrevista para Gustavo Di Angelis da Silva Alves²³⁶.

A metodologia proposta pela Anamatra para a aplicação do programa consiste em três fases. O primeiro passo é a constituição do núcleo, coordenado pelas diversas Amatras – Associações de Magistrados Trabalhistas das diversas regiões do país. Esse núcleo será responsável pela execução dos trabalhos, após a realização dos convênios necessários com: Secretarias Municipais, ou Estadual de Educação e Cultura; Tribunal Regional do Trabalho da respectiva

235 ANAMATRA, 2021.

236 ALVES, *Memórias em criação. A história e as conquistas do TJC*, p. 34.

região, além de outras parcerias como, por exemplo, com o Ministério Público do Trabalho, Faculdades de Direito e seccional da Ordem dos Advogados do Brasil²³⁷. A Secretaria de Educação e Cultura indica, após o convênio firmado, as escolas que desenvolverão as atividades do Programa. A partir daí, o núcleo se reúne com os representantes das instituições de ensino para discutir os conteúdos a serem abordados e apresentam o material que será distribuído nas diversas ações do programa, como a Cartilha do Trabalhador, Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, Estatuto da Criança e do Adolescente, diversas cartilhas com temas de direitos humanos produzidas pelo Ministério Público do Trabalho, dentre outros. Todos os professores envolvidos participam de palestras e cursos de capacitação, ministrados por magistrados do trabalho e demais parceiros²³⁸.

Na segunda fase os professores das escolas aplicam os conteúdos do programa dentro dos “temas transversais” previstos no artigo 22 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional da Lei n. 9.394, de 20/12/1996, que dispõe: “A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores”²³⁹. Nessa fase do programa ocorrem dois momentos importantes: o primeiro consiste nos chamados tira-dúvidas, nos quais magistrados, advogados, procuradores, servidores e acadêmicos de direito vão até as escolas tirar as dúvidas dos estudantes sobre os temas abordados; o segundo ocorre quando os alunos participantes do programa visitam as instalações das Varas do Trabalho e Tribunais, assistem audiências e julgamentos reais ou simulados²⁴⁰.

As ações do programa TJC são vias de mão não apenas dupla, mas múltipla, pois possibilitam a humanização, a partir da consciência e da ação social de sujeitos de diferentes *ethos*: juízes, que saem de uma posição muitas vezes solitária e distante; acadêmicos de direito, que têm oportunidade de aprender e ensinar, desenvolvendo competências diversas; advogados, servidores, professores que participam em uma dimensão pedagógica e dialógica em uma

237 AMATRA1, *O programa Trabalho Justiça e Cidadania e suas etapas*.

238 AMATRA1, *O programa Trabalho Justiça e Cidadania e suas etapas*.

239 BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*.

240 AMATRA1, *O programa Trabalho Justiça e Cidadania e suas etapas*.

dimensão ética transformadora; alunos, ao se verem como sujeitos de direitos no mundo, partícipes de ações emancipatórias.

A transformação do mundo ocorre a partir da transformação das pessoas, seja para torná-lo mais ou menos humanizado, a depender do nível de consciência e de ação social, pois afirmar a humanidade é “responder à indagação referente à posição de cada sujeito no mundo”²⁴¹.

Ao homem, há duas possibilidades em seu agir no mundo: humanização e desumanização, ditadas tanto pela realidade histórica em que está inserido, quanto pela atitude de tomar consciência da sua incompletude, buscando a completude como alvo a ser alcançado²⁴². O envolvimento, não apenas de juízes, mas de todos os que contribuem para a realização das ações do TJC possibilita que alcancem a sua vocação plena, uma vez que as condições objetivas de vida em sociedade acabam por desumanizar o homem, o que o impulsiona a adentrar em um movimento de superação constante.

A terceira fase consiste em uma apresentação, denominada “culminância”, momento em que os alunos apresentam a convidados, podendo ser familiares, autoridades ou demais alunos da escola, os trabalhos com os temas estudados, em forma de poesia, música, jograis, desenhos, maquetes, instalações, dramatizações. O período de aplicação do Programa na escola varia em função das condições de cada região, sendo a periodicidade média recomendada de 90 a 120 dias para conclusão de todas as atividades²⁴³.

Paulo Freire pensa a educação a partir de três dimensões: antropológica, pedagógica e ético-política. A historicidade é enfatizada como elemento cultural construído pelo ser humano; a dimensão pedagógica pressupõe o diálogo como mediador na dialética ação-reflexão-ação; a dimensão ético-política revela-se na construção da autonomia do ser humano²⁴⁴.

As três dimensões pensadas por Freire são trabalhadas nas ações do TJC: a historicidade é observada nas apresentações da culminância, quando os estudantes apresentam poesias, teatro, música, jogral em manifestações artísticas; a dimensão pedagógica pela riqueza de aprendizagem em temas os mais varia-

241 FREIRE, *Pedagogia da Práxis*: o conceito do humano e da educação no pensamento de Paulo Freire, p.180.

242 FREIRE, *Pedagogia do oprimido*, p. 13.

243 AMATRA1, *O programa Trabalho Justiça e Cidadania e suas etapas*.

244 SHÖR; FREIRE, *Medo e ousadia*: o cotidiano do professor.

dos: trabalho infantil e escravo; formas de ingresso protegido no mercado de trabalho, como os programas de aprendizagem, dentre tantas outras lições de cidadania; a dimensão ético-política é fator desenvolvido em todas as etapas do programa, enfatizando-se o estímulo ao questionamento em uma atitude participativa nos debates promovidos pelos tira-dúvidas e em sala de aula, nas visitas às instalações da Justiça do Trabalho e na execução e planejamento das temáticas dos trabalhos que serão apresentados por ocasião da culminância.

O desenvolvimento humano fomentado pela Agenda 2030 prioriza o atendimento às necessidades básicas do cidadão por meio de um processo de adequação das políticas de gestão econômico, político e social, com foco na sustentabilidade, porém respeitando o meio ambiente e priorizando melhores condições de vida a todos os homens e mulheres. São planos ambiciosos, de alcance global, cuja execução deve iniciar a partir de iniciativas como do programa TJC.

2.2 A execução do programa TJC

Neste subtópico apresentaremos as ações do programa Trabalho, Justiça e Cidadania, pela Associação dos Magistrados Trabalhistas da 17ª Região e entidades parceiras, no ano de 2023. Os autores deste artigo participaram da equipe que executou as ações do programa, sendo a coordenadora pela Amatra 17, a supervisora acadêmica do grupo de pesquisa da Faculdade de Direito de Vitória – FDV e dois acadêmicos voluntários.

No ano de 2022 a Amatra 17 e a Faculdade de Direito de Vitória – FDV firmaram Termo de Convênio e de Compromisso para o desenvolvimento do programa TJC com diversos objetivos “difundir noções básicas de Direito do Trabalho e de direitos fundamentais; propiciar a leitura e reflexão sobre ética, cidadania, trabalho e justiça, conscientizando os cidadãos por meio das atividades educacionais”, dentre outros²⁴⁵.

O Termo de Cooperação Técnica foi executado pelo grupo de pesquisa “Invisibilidade social e energias emancipatórias em Direitos Humanos”. Seis acadêmicos de Direito foram escolhidos para participar do programa, como “projeto piloto”, já que foi o primeiro ano em que houve a parceria entre as instituições.

245 AMATRA 17, Amatra e FDV firmam termo de cooperação para realização do programa TJC.

As ações tiveram início com reuniões entre a coordenação do TJC, Rosaly Stange Azevedo, representantes da Secretaria de Educação do Município de Vila Velha, diretores e alguns professores das escolas participantes, com o objetivo de alinhar o planejamento e pensar estratégias e temáticas para a execução das ações. Ficou definido que o programa seria executado em 12 escolas públicas e uma particular, o Marista Terra Vermelha, todas situadas no Município de Vila Velha.

O curso de formação dos professores ocorreu no dia 05 de maio de 2023, na modalidade telepresencial, na plataforma Zoom, para facilitar a presença dos palestrantes de diversas localidades, com os temas: “a construção da democracia e dos direitos humanos”; “questões raciais”; “questões de gênero: temas controvertidos”; “a estrutura do poder judiciário”; “trabalho infantil e aprendizagem”. As escolas participantes entregaram autorização dos pais ou responsáveis legais dos alunos para divulgação de imagens.

Durante o período de 18 a 27 de abril, os voluntários do programa se organizaram em grupos de três ou quatro pessoas para visitar as escolas, apresentar o programa aos alunos e distribuir as cartilhas. Em todas as visitas, era garantida a presença de um juiz, uma característica essencial do programa. Durante as apresentações, os voluntários abordavam todas as etapas, temas e conteúdos que seriam trabalhados em sala de aula, enfatizando a importância do envolvimento e engajamento de todos os alunos para aproveitar ao máximo as experiências proporcionadas. Ao final, os alunos eram questionados se aceitavam participar, e a resposta entusiasmada de todos era sempre um “sim”.

A execução da segunda fase do programa consistiu na aplicação dos conteúdos, pelos professores, em sala da aula, adaptando os temas às disciplinas, como nos seguintes exemplos: nas aulas de artes foram produzidos desenhos, pinturas, cartazes e painéis com crianças em situação de trabalho infantil, escravidão contemporânea, racismo, assédio e outros; nas aulas de português os alunos redigiram textos, muitas vezes relatos reais; nas aulas de história e geografia foi possível relacionar o contexto estudado com temas como racismo, desigualdade social e de gênero.

Ainda nessa segunda fase os alunos participantes visitaram as instalações das Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, assistiram a audiências e julgamentos reais e conheceram o Centro Judiciário de Solução de Conflitos – CEJUSC, ocasião em que presenciaram litigantes reunidos com um mediador, buscando a conciliação.

Foto 1: Estudantes do programa TJC visitam as instalações da Justiça do Trabalho



Fonte: Acervo das autoras

As equipes do TJC estiveram também no plenário do Tribunal, momento em que se divertiram vestindo as togas dos desembargadores, contemplando a bela vista do prédio: o Convento da Penha, a 3ª Ponte e belas praias de Vitória e Vila Velha. No final da visita, ganhavam um lanche e retornavam no ônibus fretado exclusivamente para o grupo²⁴⁶.

Foto 2: Estudantes do TJC participam de audiências trabalhistas



Fonte: Acervo dos autores

246 AMATRA 17. Encerra a etapa tira-dúvidas do TJC da AMATRA 17.

Entre os dias 4 e 11 de julho de 2023, foram realizadas as visitas denominadas “tira-dúvidas”, nas quais uma equipe composta por advogados, procuradores, acadêmicos de Direito da FDV, juízes, desembargadores e servidores do TRT 17ª Região comparecia às escolas em grupos de 3 a 4 voluntários. Essas visitas proporcionavam um espaço para os alunos esclarecerem suas dúvidas, onde podiam fazer perguntas sobre uma variedade de temas como trabalho infantil, branquitude, discriminações em todas as suas formas e trabalho escravo. Além disso, aproveitavam a oportunidade para abordar questões relacionadas a cotas em universidades públicas, financiamentos estudantis e contratos de estágio e aprendizagem profissional.

Foto 3: Tira-dúvidas em escola do EJA



Fonte: Acervo dos autores

No dia 1º de setembro de 2023, cerca de 250 alunos das 12 escolas municipais, dentre as quais uma escola da Educação de Jovens e Adultos (EJA), participaram do encerramento do Programa Trabalho Justiça e Cidadania 2023, na cerimônia, intitulada “culminância”, realizada no auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região-ES, em Vitória. As seis melhores escolas foram premiadas com vale-compras, com prêmios que variaram de R\$ 500,00 a R\$ 4.500,00. Além disso, houve uma categoria para a “melhor arte plástica”, com

um prêmio de R\$ 500,00. A escolha dos vencedores foi realizada por jurados convidados, representando várias instituições²⁴⁷.

Foto 4: Apresentação de trabalhos na culminância



Fonte: Acervo dos autores

O homem é um “ser de relações”²⁴⁸, que incorpora suas repercussões na individualidade, humanizando o mundo e a si mesmo. Os encontros da vida, promovidos pelas ações transcritas e tantas outras, as quais sequer são comportadas nos limites destas linhas, promovem multifacetadas dimensões humanas, evidenciando o comprometimento recíproco com os problemas tomados em sua coletividade. As ações emancipatórias plurais, de concreção e efetivação de direitos, como o programa TJC, permitem aos juízes que delas participam, a participação na construção da história da coletividade e representam o compromisso com a dimensão social da humanidade.

3 A DIMENSÃO CONTRA HEGEMÔNICA E DECOLONIAL DO PROGRAMA TJC

No âmbito educacional e no berço do descobrimento do país tropical, a Carta de Pero Vaz representa não apenas uma autorização, mas também uma indicação clara da necessidade, sob a perspectiva monocultural do colonizador, de realizar a aculturação dos povos considerados bárbaros e não desenvolvidos, com o objetivo de capacitá-los para alcançar, no futuro, o nível de desenvol-

247 AMATRA 17. *Culminância geral do TJC emociona e encanta*.

248 FREIRE, *Educação como prática de liberdade*, p. 39.

vimento da civilização europeia. À vista disso, Pero Vaz de Caminha, escrivão português, traduziu esta aculturação em sua carta:

Porém a terra em si é de muito bons ares, assim frios e temperados como os de Entre Douro e Minho, porque neste tempo de agora os achávamos como os de lá. Águas são muitas; infindas. E em tal maneira é graciosa que, querendo-a aproveitar, dar-se-á nela tudo, por bem das águas que tem. Porém o melhor fruto, que nela se pode fazer, me parece que será salvar esta gente. E esta deve ser a principal semente que Vossa Alteza em ela deve lançar²⁴⁹.

No período das grandes navegações, os europeus eram vistos como o exemplo a ser seguido em termos de progresso da humanidade e, conforme Quijano²⁵⁰, com a escolarização em massa emergente como um modelo a ser adotado. Chama a atenção que o colonialismo, para além de todas as dominações porque é conhecido, foi também uma dominação epistemológica, uma reflexão extremamente desigual entre saberes que conduziu à supressão de muitas formas de saber próprias dos povos e nações colonizados, relegando muitos outros saberes para um espaço de subalternidade²⁵¹.

Nesse sentido, versa Mignolo:

[...] o eurocentrismo torna-se, portanto, uma metáfora para descrever a colonialidade do poder, na perspectiva da subalternidade. Da perspectiva epistemológica, o saber e as histórias locais europeias foram vistos como projetos globais, desde o sonho de um *Orbis universalis christianus* até a crença de Hegel em uma história universal, narrada de uma perspectiva que situa a Europa como ponto de referência e de chegada²⁵².

Nessa toada, cabe ecoar a profunda necessidade de reflexão sobre uma abordagem educacional mais inclusiva e diversificada, acompanhando a importância de integrar diferentes perspectivas, estimular a criatividade e disciplinas para promover uma compreensão mais completa das questões jurídicas e sociais nas escolas. Por isso, o Programa Trabalho, Justiça e Cidadania, embora tenha o ímpeto de transformação, possui uma visão realista sobre os desafios

249 CORTESÃO, *Carta de Pero Vaz de Caminha a El-Rei D. Manuel sobre o Achamento do Brasil*.

250 QUIJANO, *Colonialidade do poder e classificação social*, p. 86.

251 SANTOS, *Para além do pensamento abissal*, p. 23.

252 MIGNOLO, *Histórias Globais/Projetos Locais*. Colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar, p. 41.

institucionais e as resistências à mudança na implementação nas práticas pedagógicas. Com essa ótica, o educador Paulo Freire nos ensina que:

[...] existir, humanamente, é pronunciar o mundo, é modificá-lo. O mundo pronunciado, por sua vez, se volta problematizado aos sujeitos pronunciantes, a exigir deles novo pronunciar. [...] Mas, se dizer a palavra verdadeira, que é trabalho, que é práxis, é transformar o mundo, dizer a palavra não é privilégio de alguns homens, mas direito de todos os homens [...]²⁵³.

O trecho de Paulo Freire destaca a importância da ação humana na transformação do mundo e na busca pela verdadeira humanização. Ao pronunciar o mundo e modificá-lo, os sujeitos se tornam conscientes da realidade social circundante e são desafiados a agir de forma a promover mudanças significativas. Nesse contexto, o Programa (TJC) surge como uma extensão universitária capaz de caracterizar um poder notável – diga-se melhor, único – que visa oferecer oportunidades e dar espaço aos indivíduos que do programa são alvos, mas também a favorecer a transformação na educação jurídica tradicional colonizada.

Conforme mencionamos no primeiro tópico, o marco das primeiras faculdades de Direito o ano de 1827, onde a estrutura educacional refletia diretamente o perfil do professor na sala de aula tradicional. Isto é, a formação dos estudantes era intimamente ligada ao conhecimento técnico dos profissionais atuantes na área, que assumiam o papel de seus professores²⁵⁴.

Nota-se, portanto, a centralidade do professor que reflete no modelo vigente herdado da clássica forma de compreender, de forma liberal e positivista, a realidade que permeia o Direito. No século XIX, uma aula de Direito, especialmente nas academias mais tradicionais e antigas do Brasil, como São Paulo e Olinda, era marcada por um simbolismo incomparável. Quase como um ritual, uma série de procedimentos precedia o início da aula, quando o professor catedrático começava sua leitura. A aula consistia principalmente na leitura literal do texto da legislação em vigor, refletindo, no máximo, a capacidade de interpretação literal da legalidade textual²⁵⁵.

253 FREIRE, *Pedagogia do oprimido*, p. 44.

254 FRANCISCHETTO; PINHEIRO, *Para além da aula jurídica tradicional: análise da formação pedagógica dos professores de direito como um caminho possível*, p. 346.

255 BITTAR, *Estudos sobre ensino jurídico: pesquisa, metodologia, diálogo e cidadania*, p. 05.

Dentro desse contexto, nas “Cartas à Guiné-Bissau”, Freire compartilha suas experiências durante suas visitas a este país africano, onde se dedica ao processo de alfabetização da população local, adotando uma abordagem educacional não colonialista. Patrícia Villen discorre sobre a opinião do pedagogo brasileiro em relação ao projeto político-cultural na Guiné-Bissau:

Se quisermos verificar esse projeto político-cultural, podemos confrontá-lo com a opinião de Paulo Freire sobre o Processo Concretização do Projeto Político-Cultural do PAIGC por meio de uma “nova prática educativa”, que agia para minar os valores de dominação do sistema colonial português. Com a intenção de descrever a experiência da descolonização na Guiné, Paulo Freire defende que antes de falar em “esforços de construção”, melhor seria falar de “esforços de reconstrução”: “De reconstrução, digo bem, porque a Guiné-Bissau não parte do zero, mas suas fontes culturais e históricas, de algo de bem seu, da alma mesmo de seu povo, que a violência colonialista não pôde matar. Do zero ela parte, com relação às condições materiais em que deixaram os invasores [...]”²⁵⁶.

Vislumbra-se dessa percepção a necessidade de extensões universitárias que assimilem os cursos de Direito para além do constructo eurocêntrico e colonial, adotando abordagens críticas e reconhecendo a diversidade cultural que, de forma singular, estreita o relacionamento entre a academia científica e a comunidade.

Logo, urge ressaltar que a passividade dos alunos não cabe em tempos contemporâneos com intensas transformações e necessidades sociais, frente às mazelas vivenciadas por muitas famílias. Absorver informações, memorizá-las e repeti-las proporciona frieza e esvaziamento na educação, incapaz de aprofundar em temáticas sensíveis, que carecem de humanização e reflexões críticas.

À luz dessa perspectiva, a colonialidade tem suas raízes em um padrão de poder que surgiu com o colonialismo moderno, mas vai além da relação formal de poder entre dois povos ou nações. Ela permeia o conhecimento, o trabalho, a autoridade e as relações interpessoais que se entrelaçam. A colonialidade não se encerra com o fim do colonialismo; ela persiste em textos didáticos, critérios para trabalhos acadêmicos, na cultura e em muitos outros aspectos da experiência moderna. Assim, apesar da descolonização ou da emancipação das colônias latino-americanas, asiáticas e africanas nos séculos XIX e XX, a colonialidade atinge as mais profundas raízes de um povo que ainda

256 VILLEN, *Amílcar Cabral e a crítica ao colonialismo: entre harmonia e contradição*, p. 188.

sobrevive²⁵⁷. Nessa noção de sobrevivência, há que se mencionar a real necessidade de uma educação igualitária, percorrendo o desenvolvimento dos estudantes, adaptando sua abordagem pedagógica à diversidade dos alunos e enfrentando desafios como violência, pobreza e instabilidade socioeconômica e política. Assim, a educação deve ser um agente transformador, promovendo igualdade de oportunidades e preparando a geração atual para um futuro consciente e promissor capaz de afastar a assimilação das estruturas coloniais muitas vezes veladas na sociedade. Nessa ótica, versa o autor:

Surgem, assim, novas demandas e transformações resultantes dos processos sociais, políticos e econômicos que caracterizam a sociedade atual. Essas mudanças implicam novas sociabilidades que trazem consigo novas formas de ser, de conhecer, de pertencer, de relacionar-se, de comunicar e perceber o mundo²⁵⁸.

Por isso, o Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC) contribui para fugir da educação tradicional frente às novas demandas, a fim de manifestar uma dimensão decolonial ao reconhecer e respeitar a diversidade cultural, étnica e racial, além de incorporar saberes e práticas culturais de diversas comunidades e tradições. Vejamos o depoimento do graduando em Direito Luiz Henrique Pinheiro Aguiar e voluntário no programa:

— Ouso dizer, aliás, que o meu desenvolvimento pessoal – e aqui não estou me valendo apenas de aprendizado acadêmico – foi impulsionado com experiências fundamentais, permitindo-me olhar o mundo com serenidade e de forma acurada. Por fim, ainda não seja possível descrever todas as contribuições em um breve relato, essas sinceras alegações demonstram a admirável robustez e magnitude do Programa TJC, bem como a sua brilhante finalidade em aproximar a cidadania aqueles que figuram como receptores da sua matéria.

Durante as ações do programa, experiências vívidas revelam um compromisso genuíno com a desconstrução das estruturas de poder e as desigualdades históricas enraizadas na tradição eurocêntrica. Vejamos o depoimento da estudante de Direito e voluntária no programa, Yasmin Miranda Mayerhofer:

— Participar do TJC por mais um ano só me mostrou a potência do programa. É uma experiência transformadora na vida dos alunos, que podem ter, na maioria

257 OLIVEIRA; CANDAU, *Pedagogia decolonial e educação antirracista e intercultural no Brasil*, p. 18.

258 PEDRA, *Respostas do Direito para uma sociedade hipercomplexa*, p. 07.

das vezes, o primeiro contato com os direitos trabalhistas, fundamentais, com noções de cidadania e com os profissionais do direito. [...] É lindo ver os filhos ajudando os pais a não se submeterem a situações de abuso por empregadores, por exemplo. Acredito que os mais transformados sejam os voluntários, como eu, que ganham de presente a vivência com os alunos, tantas trocas genuínas e sensíveis. São projetos assim que me fazem acreditar na educação como ferramenta de emancipação e em um Direito conectado à realidade social do país. Minha formação pessoal e profissional não seria a mesma sem a participação no programa, meu mais sincero obrigado pela oportunidade, e que venha 2024.

Em arremate, inspirado pelos ideais de Paulo Freire, o programa TJC busca promover uma educação libertadora contínua, que não apenas ensina habilidades jurídicas, mas também estimula uma consciência crítica acerca das questões sociais sensíveis e caras. Certamente, o Programa, assim como o Direito, é uma idealização, um projeto civilizacional muitas vezes utópico, mas que representa o movimento ao permitir que os participantes e voluntários possam desafiar e transformar as normas e práticas que perpetuam a marginalização, miséria e a exclusão de pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo explorou a importância da formação jurídica para além dos paradigmas tradicionais, destacando a relevância do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC) como uma ferramenta fundamental na construção de uma formação cidadã dos estudantes de Direito. Fundamentado na perspectiva decolonial, o artigo enfatizou como o TJC contribui para a concretização de uma educação jurídica emancipatória.

Ao analisar a extensão como ponte para a formação cidadã do graduando em Direito, foi evidenciada a necessidade de uma abordagem transversal dos conteúdos, conforme preconizado pelas diretrizes curriculares nacionais. Além disso, a execução do programa em 2023, conforme descrita, demonstrou como o TJC promoveu o diálogo entre o Poder Judiciário e a comunidade, proporcionando aos estudantes uma vivência prática e reflexiva sobre temas relacionados aos direitos fundamentais e à cidadania.

Por fim, ao abordar a dimensão decolonial do TJC, o artigo ressaltou a importância de uma abordagem educacional inclusiva e diversificada, capaz de integrar diferentes perspectivas e estimular a participação ativa dos jovens na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, o Programa

Trabalho, Justiça e Cidadania se destaca como uma iniciativa relevante no contexto da educação jurídica contemporânea, contribuindo para a formação de profissionais mais conscientes, críticos e engajados com os desafios sociais de nosso tempo.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. da S. *Memórias em criação*. A história e as conquistas do TJC. Brasília: Editora Rede, 2016.

AMATRA 1. *O programa Trabalho Justiça e Cidadania e suas etapas*. 20 out. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fKtIPnIjzX8>. Acesso em: 21 abr. 2024.

AMATRA 17. *Amatra e FDV firmam termo de cooperação para realização do programa TJC*, 2022. Disponível em: <https://amatra17.org.br/noticias/amatra-xvii-e-fdv-firmam-termo-de-cooperacao-para-realizacao-do-programa-tjc>. Acesso em: 01 dez. 2022.

AMATRA 17. *Encerra a etapa tira-dúvidas do TJC da AMATRA 17*. 03 ago. 2023. Disponível em: <https://amatra17.org.br/noticias/encerra-a-etapa-tira-duvidas-do-tjc-da-amatra17>. Acesso em: 21 abr. 2024.

AMATRA 17. *Culminância geral do TJC emociona e encanta*. 10 set. 2023. Disponível em: <https://amatra17.org.br/noticias/culminancia-geral-do-tjc-emociona-e-encanta>. Acesso em: 21 abr. 2024.

ANAMATRA. *TJC: Sobre o programa*. S.d. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/tjc>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BITTAR, E. C. B. *Estudos sobre ensino jurídico: pesquisa, metodologia, diálogo e cidadania*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. *Lei de 11 de agosto de 1827*. Cria dois cursos de ciências jurídicas e sociais, um na cidade de São Paulo e outro na de Olinda. Rio de Janeiro, 1827. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim.-11-08-1827.htm#:~:text=LEI%20DE%2011%20DE%20AGOSTO%20DE%201827. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. *Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018*. Brasília, 2018. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=downlo

ad&alias=104111-rces005-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 26 dez. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. *Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018*. Brasília, 2018. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104251-rces007-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 28 abr. 2024

CORTESÃO, J. *Carta de Pero Vaz de Caminha a El-Rei D. Manuel sobre o Achamento do Brasil*. Texto integral. São Paulo: Martim Claret, 2003.

FRANCISCHETTO, G. P. P.; PINHEIRO, P. T. Para além da aula jurídica tradicional: análise da formação pedagógica dos professores de direito como um caminho possível. *Revista Jurídica*, Curitiba, v. 02, n. 51, p. 341-366, 2018. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.51.15.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024.

FREIRE, P. *Educação como prática de liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra: 1975.

FREIRE, P. *Cartas à Guiné-Bissau*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1987.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 18. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1988.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 44. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2005.

FREIRE, P. *Pedagogia do Oprimido*. 65. ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2018.

FREIRE, P. S. *Pedagogia da Práxis: o conceito do humano e da educação no pensamento de Paulo Freire*. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-graduação em Educação, UFPE, Recife, 2010.

MARCOS, R. DE F.; MATHIAS, C. F.; NORONHA, I. *História do direito brasileiro*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2014. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2014;001003415>. Acesso em: 21 abr. 2024.

MIGNOLO, W. *Histórias Globais/projetos Locais*. Colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

OLIVEIRA, L. F. de; CANDAU, V. M. F. Pedagogia decolonial e educação antirracista e intercultural no Brasil. *Educação em revista*, Belo Horizonte, v. 26, n. 01, p. 15-40, 2010.

PEDRA, A. S. Respostas do Direito para uma sociedade hipercomplexa. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 22, n. 1, jan./abr. 2021.

PROEX, Pró-reitoria de Extensão e Cultura. *Política Nacional de Extensão Universitária - FOR-PROEX 2012*. Manaus-AM. Maio 2012. Disponível em: <https://proex.ufsc.br/files/2016/04/Política-Nacional-de-Extensão-Universitária-e-book.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2024.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder e classificação social. *In*: SANTOS, B. de S.; MENESES, M. P. (Orgs.). *Epistemologias do sul*. Coimbra: Almedina, 2009.

SANTOS, B. de S. Para além do pensamento abissal. *In*: SANTOS, B. de S.; MENESES, M. P. (Orgs.). *Epistemologias do Sul*. Coimbra: Almedina, 2009.

SHÖR, I; FREIRE, P. *Medo e ousadia: o cotidiano do professor*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

VILLEN, P. *Amílcar Cabral e a crítica ao colonialismo: entre harmonia e contradição*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E O DIREITO AO TRABALHO: UM CONTRIBUTO À TRANSFORMAÇÃO SOCIAL DE ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO A MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS

Solainy Beltrão dos Santos

Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas
pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal.
Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal
Regional do Trabalho da 3ª Região.
Membro do grupo de pesquisa “Constituição,
Trabalho e Acesso à Justiça” da UDF.
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/4268190692427657>
E-mail: solainyb@yahoo.com.br

Adriano Marcos Soriano Lopes

Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas
pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal.
Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal
Regional do Trabalho da 3ª Região.
Membro do grupo de pesquisa “Constituição,
Trabalho e Acesso à Justiça” da UDF.
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7494297144966024>
E-mail: lopessoriano@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

“Existe um momento na vida de cada pessoa que é possível sonhar e realizar nossos sonhos e esse momento tão fugaz chama-se presente e tem a duração do tempo que passa” (Mário Quintana). Embalado nesse pensar, afirma-se que a fase da infância e da adolescência é o tempo oportuno para se semear sonhos e expectativas e é nesse momento em que vidas podem ser transformadas, a depender do acaso de o ser humano em formação sofrer ou não algum abalo social.

O presente artigo busca investigar como o investimento em políticas públicas de incentivo à aprendizagem e à profissionalização pode transformar a vida de adolescentes em conflito com a lei e que se sujeitam ao cumprimento de medidas socioeducativas. Ademais, visa a demonstrar como o direito ao trabalho pode conferir, a essa parcela da população, a condição de trabalhadores aprendizes e como isso contribui para a ressocialização e aquisição de plena cidadania.

Para tanto, inicia-se fazendo referência à diferenciação entre ato infracional e crime, especificando-se que apenas adolescentes, nos termos da lei específica, estão sujeitos a medidas socioeducativas categorizadas em meio aberto e fechado de acordo com a gravidade do ato praticado pelo menor em conflito com a lei. Faz-se, ainda, uma digressão quanto a tais medidas com especial enfoque às cumpridas em meio fechado.

Em seguida, o artigo apresenta um diagnóstico acerca da necessidade urgente que é o incentivo ao asseguramento de direitos sociais à educação e ao trabalho, trazendo dados dessa realidade no contexto nacional e tecendo-se comentários sobre as falhas que o sistema de acolhimento e internação dos jovens ainda apresenta no atingimento desses objetivos.

O artigo se construiu mediante o manejo de diversos métodos convergentes. O método dedutivo, necessário para tecer conceitos essenciais ao estudo, em particular aqueles vinculados às medidas socioeducativas. Esse método também foi relevante para o tratamento de conceito de aprendizagem profissional. Associando-se ao hipotético, permitiu levantar caminhos de reflexão e de pesquisa. Valeu-se também do método indutivo, a partir de informações capturadas em estatísticas oficiais, além de estudos psicológicos e jurídicos com respeito ao tema em análise.

Por fim, o artigo fundou-se em diversificada pesquisa bibliográfica, apta a permitir uma análise ampla e segura sobre o assunto em investigação.

1 NOTAS SOBRE ATOS INFRACIONAIS E APLICAÇÃO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS AO ADOLESCENTE EM CONFLITO COM A LEI

O Código Penal Brasileiro (CPB) quando de sua entrada em vigor em 1942, trazia título sobre a “responsabilidade penal”, opção legislativa deveras criticada, porquanto sempre se perfilhou a ideia de que a responsabilidade penal não era elemento da culpabilidade, mas consequência. Com a reforma produzida pela Lei n. 7.209/1984, a legislação repressiva passou a apresentar nos arts. 26 a 28, título nominado “Da imputabilidade penal” que pode se conceituada como a capacidade mental, inerente ao ser humano de, ao tempo da ação ou da omissão, entender o caráter ilícito do fato e de determinar-se de acordo com esse entendimento.

O ordenamento pátrio, nesse sentido, adota o critério cronológico em que todos, a partir dos 18 anos de idade, presumem-se imputáveis, sendo a imputabilidade analisada ao tempo da ação ou da omissão. Em relação aos menores de idade, adotou-se, portanto, o sistema biológico para a constatação da inimputabilidade e a presunção, nesses casos, é *iuris et de iure*, corolário do art. 228 da Constituição Federal (CFRB) e do art. 27 do CPB, devendo ser provada, consoante Súmula 74 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por qualquer documento hábil.

Nos termos do que dispõe o art. 27 do CPB, os menores de 18 (dezoito) anos são penalmente inimputáveis, ficando sujeitos às normas estabelecidas na legislação especial que, *in casu*, é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Nesse contexto, nem mesmo o fato de o menor ter sido emancipado civilmente retira-lhe a condição de minoridade para fins de inimputabilidade penal²⁵⁹.

Entrementes, o Código Penal Militar (CPM) prevê, em seu art. 50, que o menor de dezoito anos é inimputável, salvo se, já tendo completado dezesseis anos, revela suficiente desenvolvimento psíquico para entender o caráter ilícito do fato e determinar-se de acordo com esse entendimento. Todavia, entende-se que tal dispositivo não foi recepcionado pela CFRB ante o que dispõe o art. 228.

259 Sobre o tema, vide STF: HC 101.930/MG, rel. Min. Cármen Lúcia, 1ª Turma, j. 27.04.2010, *Informativo* 584.

O ECA, por sua vez, distingue criança e adolescente em seu art. 2º, ao gizar que criança, é a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. No caso da criança, a prática de ato infracional (conduta descrita como crime ou contravenção penal, cf. art. 103 do ECA) corresponderá à medida prevista no art. 101 do ECA. Já no caso de adolescentes, verificada a prática de ato infracional, a eles poderão ser aplicadas as medidas socioeducativas descritas no art. 112 do ECA²⁶⁰.

As medidas socioeducativas são respostas do Estado aos delitos de autoria de adolescentes. O objetivo destas é responsabilizar e ao mesmo tempo reduzir as vulnerabilidades sociais dos jovens por meio de um conjunto de serviços e políticas sociais que propiciem alternativas aos adolescentes visando a sua reinserção social.

As medidas socioeducativas, portanto, não detêm o condão de sanção penal. Ao revés, visam ao desincentivo à prática de novos delitos, bem como a reeducação, inculcando nos jovens valores como cidadania, com o fito de sua inserção na sociedade²⁶¹. Ademais, sua aplicação considera a capacidade do adolescente em cumpri-las, as circunstâncias e a gravidade da infração praticada (art. 112, § 1º, do ECA), podendo seu cumprimento se dar em meio aberto (no caso de advertência, obrigação de reparar o dano, prestação de serviços à comunidade e liberdade assistida) ou em meio fechado (no caso de semiliberdade e internação).

No que se refere à medida socioeducativa em meio aberto, busca-se oferecer uma segunda chance ao adolescente, em que será orientado por uma equipe, apesar da fragilidade dos meios de apoio. Especificamente, quanto à liberdade assistida, o adolescente é preparado para aumentar a sua escolaridade, a sua profissionalização e sua inserção no mercado de trabalho. Já no que pertine

260 Art. 112. Verificada a prática de ato infracional, a autoridade competente poderá aplicar ao adolescente as seguintes medidas: I - advertência; II - obrigação de reparar o dano; III - prestação de serviços à comunidade; IV - liberdade assistida; V - inserção em regime de semi-liberdade; VI - internação em estabelecimento educacional; VII - qualquer uma das previstas no art. 101, I a VI.

261 O art. 1º, § 2º, da Lei n. 12.594 de 18 de janeiro de 2012, dispõe que: § 2º Entendem-se por medidas socioeducativas as previstas no [art. 112 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 \(Estatuto da Criança e do Adolescente\)](#), as quais têm por objetivos: I - a responsabilização do adolescente quanto às consequências lesivas do ato infracional, sempre que possível incentivando a sua reparação; II - a integração social do adolescente e a garantia de seus direitos individuais e sociais, por meio do cumprimento de seu plano individual de atendimento; e III - a desaprovação da conduta infracional, efetivando as disposições da sentença como parâmetro máximo de privação de liberdade ou restrição de direitos, observados os limites previsto.

às medidas em meio fechado, visam à responsabilização e a integração social do adolescente à desaprovação da conduta infracional em desconformidade com a lei.

Estas se identificam, nos termos do ECA, como internação provisória, internação sanção e medidas socioeducativas de semiliberdade e internação que têm em comum o fato de serem medidas judiciais de restrição ou privação de liberdade. Todavia, enquanto a internação e a semiliberdade constituem, por si, medidas socioeducativas, a internação provisória consiste em medida judicial anterior à apuração do ato infracional e à elaboração da sentença, com previsão legal de duração máxima de 45 dias (cf. art. 183 do ECA). Já a internação sanção caracteriza-se por ser uma espécie de medida judicial disciplinar que impõe sanção de privação de liberdade para adolescentes que descumprem a execução de outra medida em andamento como uma medida em meio aberto ou a semiliberdade.

No caso específico da medida de semiliberdade, como a etimologia da palavra permite a ilação, é uma providência restritiva de liberdade em que há a convivência comunitária diurna, mas o adolescente desloca-se à unidade de atendimento para a escola, para o trabalho ou para sua residência aos finais de semana. Noutra seara, a internação, regulada nos arts. 121 a 125 do ECA, é aplicada excepcionalmente em caso de cometimento de ato infracional de grave ameaça ou violência à pessoa ou em caso de reincidência.

Dados de 2023 do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINA-SE), divulgados pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, mostram um total de 11.556 adolescentes inseridos no sistema socioeducativo nas modalidades de restrição e privação de liberdade, com redução em comparação ao último levantamento de 2017, que registrou 24.803 pessoas²⁶². Ademais, revelam que entre os jovens em cumprimento de medida socioeducativa, 95,6% são do sexo masculino e 4,4% do sexo feminino. A maioria dos adolescentes declarou-se como parda/preta (63,8%), brancos (22,3%), seguidos de amarelos, indígenas e quilombolas com porcentagens menores²⁶³.

Já em relação ao número de adolescentes em atendimento socioeducativo de restrição e privação de liberdade no país, o mesmo levantamento apurou

262 BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *Levantamento Nacional de dados do SINA-SE - 2023*. 2023a.

263 *Ibidem*, p. 43.

que 75,1% dos meninos e 67% das meninas estão em medida de internação; 9,2% dos meninos e 11,3% das meninas em semiliberdade; 1,9% dos meninos e 1,6% das meninas em internação sanção; 13,9% dos meninos e 19,5% das meninas em internação provisória²⁶⁴.

O levantamento do SINASE ainda trouxe um dado alarmante ao observar uma preponderância de atos infracionais ligados à obtenção de renda na maioria dos Estados respondentes, atos infracionais que, não necessariamente compreendem atos cometidos com violência ou grave ameaça, como o tráfico de drogas²⁶⁵. Nesse sentido, sobleva-se a necessidade de maior compreensão dos motivos que levam atos infracionais com tais características a serem encaminhados ao cumprimento de medidas de restrição e privação de liberdade.

O Brasil enfrenta diversos problemas com a questão carcerária de imputáveis sujeitos à privação de liberdade e as políticas penitenciárias parecem estar preocupadas apenas com a construção de mais espaço – que nunca é suficiente. Analogamente acontece com o segmento dos jovens, porquanto se tem observado altos índices de reincidência no ato infracional, bem como denúncias sobre a precária estrutura onde recolhidos e casos de superlotações em locais em que os profissionais, em contrapartida, estão em número bastante reduzido. Percebe-se, então, que o Estado oblitera que a adoção de medidas efetivas para resolver a questão possibilitaria que o egresso não mais retornasse ao sistema.

Nessa ordem de ideias, priorizar a política de atendimento socioeducativo implicaria em reconhecer a importância de se criar políticas públicas destinadas aos jovens, já que o desamparo estatal é, na maioria das vezes, o algoz a retirar o manto protetor da garantia da infância e juventude. O reconhecimento da criança e do adolescente, enquanto sujeito de direitos, há muito já emergira no texto constitucional e em diversas normas internacionais que sustentam a aplicação do ECA como uma valiosa ferramenta na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada sob o prisma do bem-estar das crianças e dos adolescentes.

Sob esse tom, a política de atendimento socioeducativo compreende um conjunto de princípios e estruturas que visam ao atendimento do adolescente em conflito com a lei e tem caráter eminentemente pedagógico com prevalência, inclusive, sob o aspecto sancionatório. Destarte, a educação e o trabalho,

264 *Ibidem*, p. 22.

265 *Ibidem*, p. 28.

como direitos sociais, devem ser dois pilares a sustentar a aplicação de tais medidas.

No caso específico da educação, direito social voltado ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho, tem-se que ela permite não somente o letramento do jovem, mas, também, pela metodizada transmissão de conhecimento, se transcenda o ensino, para se aplicar em meios diversos, da família ao trabalho e permitir a apropriação e produção de conhecimento para a transformação social.

O ECA expressamente assegura o direito à escolarização ao adolescente em restrição ou privação de liberdade (art. 124, XI). No mesmo pisar, a Resolução n. 3, de 13 de maio de 2016 do Conselho Nacional de Educação (CNE) definiu as Diretrizes Nacionais para o atendimento escolar de adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas, sendo um dos princípios a escolarização como estratégia de reinserção social plena, articulada à reconstrução de projetos de vida e à garantia de direitos (art. 4º, II).

Segundo levantamento do SINASE, já versado, o Brasil possui 10.465 (dez mil quatrocentos e sessenta e cinco) adolescentes, em unidades socioeducativas de privação e restrição de liberdade e frequentando a escola, o que significa dizer que 89,8% do total de adolescentes vinculados às unidades socioeducativas em 2023²⁶⁶. Tais dados deixam entrever que a frequência escolar ocorre dentro da unidade socioeducativa, em contraposição às diretrizes contidas no art. 7º, § 6º, art. 10 e art. 12 da Resolução n. 3 do CNE.

Da análise de tais dados, ainda, observa-se que há um número considerável de adolescentes que não frequentam qualquer forma de ensino²⁶⁷. Não que frequentar ou não a escola seja suficiente para a escolarização, mas o que esses dados permitem concluir é que o processo de socialização e aquisição de meios de conhecimento resta prejudicado para uma grande parte dos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa.

A título de elucidação, o relatório do SINASE revela que o Estado do Piauí é o único em que todos os adolescentes frequentam a escola apenas dentro da unidade socioeducativa e em doze outros estados os adolescentes não frequentavam escolas externas, sua experiência escolar se dava apenas dentro

266 *Ibidem*, p. 29.

267 Segundo o relatório mencionado, esse número é de 1.091.

da unidade socioeducativa, ainda que estivesse no cumprimento de medida socioeducativa de semiliberdade²⁶⁸.

Outro esteio olvidado no cumprimento de medidas socioeducativas é a profissionalização. Em conformidade com o ECA e com o SINASE, o processo de treinamento possui relevância na medida em que está elado à questão da ressocialização dos adolescentes em conflito com a lei e que estão em cumprimento de medida socioeducativa. Isso ainda ganha especial realce ante o fato de que a aprendizagem profissional pode, inarredavelmente, contribuir para o desenvolvimento de competências profissionais e a inserção do adolescente e, posteriormente do adulto, no mercado de trabalho.

É trilhando esse caminho que se pretende demonstrar a importância do trabalho como política de transformação social no caso dos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa, afinal como já prorrompera o estoico Sêneca, “o trabalho espanta os vícios que derivam do ócio”. E diante do desenvolvimento dos jovens em formação, se todo ser humano nasce potencialmente inclinado a aprender, necessitando apenas de estímulos, essa é a melhor fase da vida para se assegurar o cumprimento desse objetivo.

2 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E O DIREITO AO TRABALHO PARA ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS

A Lei Maior elegeu como modelo político-jurídico estatal o Estado Democrático de Direito que tem como fundamento e fim o ser humano, além de construir-se sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Em razão disso, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um valioso instrumento à superação da desigualdade social e para a inclusão do homem na sociedade capitalista, garantindo os meios necessários para a asserção do ser humano enquanto merecedor de respeito por ser peça basilar da vida em sociedade.

Harmônico com esse pensar, compreende-se o Direito do Trabalho como um mecanismo vocacionado a concretizar a dignidade humana em uma perspectiva plena, pois somente mediante o trabalho em condições dignas, será atingida a perspectiva do homem como ser social. Isso porque, nessa visão universal, todos devem respeitar e proteger a dignidade humana, própria e alheia, de

268 *Ibidem*, p. 31.

modo que são direitos mínimos do homem trabalhador, dentre outros, o direito ao trabalho, a igualdade de oportunidades e a condições justas de trabalho.

Especificamente quanto ao trabalho do menor, a Lei Magna (art. 7º, XXXIII) proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e qualquer trabalho a menor de 16 anos, salvo se aprendiz a partir de 14 anos. No art. 227, ainda, traça regra básica vinculada ao direito à infância, ao assegurar a sua proteção como absoluta prioridade da família, da sociedade e do Estado. Na mesma linha, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina o trabalho do menor empregado e, também, o contrato de aprendizagem (arts. 424 a 433) e o ECA dispõe sobre o direito à profissionalização e a proteção no trabalho. Para mais, o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que ratificou a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relaciona as piores formas de trabalho infantil (Lista TIP) e as proíbe aos menores de 18 anos (art. 2º), salvo nas hipóteses previstas no próprio decreto (§ 1º).

Desta forma, há um tratamento diferenciado quando a relação de trabalho envolve criança e adolescente, isso tudo em razão do seu desenvolvimento incompleto e da sua vulnerabilidade que transcende à mera presunção de hipossuficiência trabalhista e que vai ao encontro do princípio da proteção integral.

No presente estudo realça-se a condição da aprendizagem do menor, a partir de 14 anos, e que está cumprindo medida socioeducativa ante o cometimento de ato infracional. Como preceito, a aprendizagem destina-se ao jovem maior de 14 e menor de 24 anos e a obrigatoriedade de contratação de aprendizes tem como destinatários os “estabelecimentos de qualquer natureza” que deverão matricular o aprendiz nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, observando-se o equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Nessa linha de raciocínio é perceptível que o escopo da aprendizagem é a inclusão social dos adolescentes. Mauricio Godinho Delgado ao conceituar essa espécie de contrato a termo, versa ser um “pacto que ostenta, como peculiaridade relevante, a combinação de objetivos educacionais e profissionalizantes com os trabalhistas que igualmente lhe são próprios”²⁶⁹. Ademais, prossegue

269 DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 671.

afirmando que a aprendizagem é “importante instrumento de inclusão, no mundo do trabalho, de pessoas mais vulneráveis.”²⁷⁰

Regulado nos arts. 428 a 433 da CLT, é um contrato de trabalho solene, porquanto exige a forma escrita²⁷¹, a prazo certo²⁷², em que o empregador se compromete a assegurar formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. Conquanto a lei tenha transformado o adolescente em precoce trabalhador, buscou inseri-lo no contexto social por meio da educação com um efetivo contrato de emprego e incidência dos direitos trabalhistas.

A validade do contrato de aprendizagem, outrossim, pressupõe a matrícula e a frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e a sua inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (art. 428, § 1º, da CLT), tais como os Serviços Nacionais de Aprendizagem. Para mais, por ser um contrato de trabalho especial, a jornada de trabalho do aprendiz é, em geral, reduzida de seis horas e, excepcionalmente, de oito horas, computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental (art. 432, CLT), sendo vedada a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho.

Isso vai ao encontro da *mens* do ECA ao ditar que a aprendizagem deve se desenvolver sem prejuízo da frequência do aprendiz ao ensino regular (art. 63, I), porquanto, a sua formação deve ser compatível com o desenvolvimento do adolescente e viável a lhe possibilitar qualificação para o exercício de atividade remunerada e adequada ao mercado de trabalho. Revela-se nítida a importância social da aprendizagem, tanto que o art. 68, § 1º, do ECA prevê que o programa social que tenha por base o trabalho educativo deverá assegurar, ao adolescente que dele participe, condições de capacitação para o exercício

270 *Ibidem*.

271 Art. 428 da CLT Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

272 § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

de atividade regular remunerada em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevaleçam sobre o aspecto produtivo.

Nesse aspecto, a Justiça do Trabalho, comprometida com a perene luta pela erradicação do trabalho infantil, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulamentou a Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CETI) com o fito de atuar ativamente na implementação de políticas pela erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho decente do adolescente²⁷³.

A aprendizagem, nessa toada, é um importante instrumento de transformação social. Existe uma forte correlação entre o trabalho informal precoce e o envolvimento de jovens no contexto da criminalidade, tanto que a mudança de consciência e sensibilidade social, por meio da apresentação de opções de formação e engajamento social, permitem que os jovens formem projetos de vida. Daí a aprendizagem profissional contribuir sobremaneira para essa perspectiva alvissareira.

No que pertine especificamente ao adolescente em conflito com a lei, a aprendizagem profissional contribui não somente para acesso ao trabalho protegido a uma parcela da sociedade marginalizada, mas também colabora para a sua reinserção e formação profissional, cooperando para o ganho de experiência que permitirá, ao atingir a maioridade e após cumprida a medida, ingressar no mercado de trabalho livre de empecilhos.

Para isso é indispensável que as ações fiscais zelem pelo cumprimento das cotas de aprendizagem pelas empresas, não somente no caso de jovens egressos das ações de combate ao trabalho infantil, mas também que isso seja assegurado àqueles jovens que, por diversas variáveis socioeconômicas, enveredam para o conflito com a lei a praticar atos infracionais.

273 A Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CETI) encontra-se regulamentada, no âmbito do TST, pelos Ato Conjunto nº 21/TST.CSJT.GP, de 19 de julho de 2012 (que institui Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de proteção ao trabalho decente do adolescente); Ato 419/CSJT, de 11 de novembro de 2013 (que institui o Programa de Combate ao Trabalho Infantil no âmbito da Justiça do Trabalho); Ato nº 63/CSJT, de 14 de março de 2016 (que altera a denominação do Programa de Combate ao Trabalho Infantil no âmbito da Justiça do Trabalho); Ato Conjunto nº 11/TST.CSJT.GP, de 14 de março de 2016 (que altera a denominação da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Trabalho Decente do Adolescente e sua composição), Ato Conjunto n. 18/TST.CSJT.GP, de 6 de maio de 2016 (que disciplina a aplicação dos recursos destinados ao custeio das atividades do programa Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem).

Noutra banda, segundo dados da pesquisa “Pnad Contínua Trabalho de Crianças e Adolescentes 2022”, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) metade (756 mil, ou 46,2%) dos 1,6 milhão de menores que estavam no mercado de trabalho se encontrava em condições consideradas perigosas, ou seja, que oferecem riscos à saúde e integridade física²⁷⁴. São crianças e adolescentes que estão em ambientes que os expõem a situações imorais ou de riscos de violência, doenças ou acidentes irreversíveis. A maior incidência de trabalho infantil encontra-se no tráfico de drogas, o que remete a uma situação de risco e exposição a condições consideradas “piores formas de trabalho infantil”, conforme apontado pela Lista TIP, sendo maior a utilização ou o recrutamento e a oferta de crianças e adolescentes para atividades ilícitas, especialmente a produção e o tráfico de drogas²⁷⁵.

Isso revela que o aliciamento de crianças e de adolescentes para trabalhar no tráfico representa alternativas para o crime, ante a inimizabilidade dessa categoria de infratores, mormente porque um dos fatores que aparecem, em geral, no Plano Individual de Atendimento (PIA) a justificar o envolvimento do adolescente com o ato infracional é a falta de recursos financeiros. Outros fatores como a falta de políticas públicas e de respeito a direitos sociais básicos (falta de acesso à cultura, ao lazer, à saúde, à educação etc.) são causas que também elevam a possibilidade de um menor entrar em conflito com a lei.

Nesse sentido, Aldaíza Sposati aponta que a desproteção social se transmuta em renda, em condição de acesso ao consumo e essa é uma situação de tensão entre obter segurança de renda e sobreviver em uma sociedade onde a mercadoria exige capacidade de consumo no mercado²⁷⁶. A aprendizagem e a profissionalização, portanto, são conceitos fulcrais para a ressocialização de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas. A primeira, em específico, contribui sobremaneira para o desenvolvimento de competências profissionais que é um fator importante para a redução da reincidência e para a promoção da autonomia financeira dos adolescentes.

Eis o motivo pelo qual se pode afirmar que o Estado deve garantir oportunidade de aprendizagem profissional a adolescentes que cumprem medidas socioeducativas, mas a sua tarefa não se limita a essa oferta, porquanto a be-

274 BRASIL, *De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país*.

275 BRASIL, *Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008*.

276 SPOSATI, *Proteção social e seguridade social no Brasil: pautas para o trabalho do assistente social*.

nesse deve vir acompanhada da promoção de articulações do Estado com as entidades de acolhimento e internação. Defende-se que o auxílio estatal deve ser abrangente e diversificado, uma vez que, como dimensão estruturante do atendimento socioeducativo, deve ser capaz de potencializar as condições para enfrentar o mundo do trabalho e preparar o jovem para o exercício da plena cidadania.

No caso de cumprimento de medidas de semiliberdade, nos termos do ECA, há obrigatoriedade de profissionalização (art. 120, § 1º) e, no caso das medidas de internação, versa o estatuto que é um direito do adolescente (art. 124, XI) e um dever da entidade de internação (art. 208, VIII). Sob esse aspecto, dados do SINASE apontam que, em 2023, 6.690 (seis mil seiscentos e noventa) adolescentes em unidades socioeducativas de internação e semiliberdade no Brasil estavam participando de atividades de profissionalização e que isso representava 57,3% do número total de adolescentes em contexto de restrição e privação de liberdade no país²⁷⁷.

O mesmo relatório aponta que, nas atividades de profissionalização direcionadas a esse público, por gênero, o percentual de meninos (57,6%) participantes é superior ao de meninas (53%). Ademais, que cinco estados (AL, AP, GO, MT e MS) apresentam meninas vinculadas às suas unidades socioeducativas, mas nenhuma delas participa de processo de profissionalização e todas as unidades federativas tiveram meninos inseridos em capacitação profissional²⁷⁸.

Esses dados são alarmantes, porquanto quase a metade dos adolescentes em cumprimento de medida de semiliberdade ou internação encontram-se alijados das atividades de profissionalização, o que se agrava, em alguns casos, no gênero feminino, como visto. Isso revela a urgente necessidade de adoção de políticas públicas para o alavancamento da oferta de profissionalização para o público jovem em conflito com a lei.

Imbuído dessa noção, tem-se que a aprendizagem é uma salutar alternativa para o enfrentamento ao ato infracional, pois a inclusão dos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa desbrava-se como um marco para a transformação de suas vidas até então marcadas, em geral, pela baixa escolaridade, falta de oportunidades e marginalização social.

277 BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *Levantamento Nacional de dados do SINASE - 2023*.

278 *Ibidem*, p. 34.

Nesse caminhar, defendendo-se a bandeira da profissionalização do adolescente e do jovem trabalhador, assegura-se o respeito constitucionalmente garantido no art. 227 da CFRB ao envidar esforços na implementação de uma política educacional que vise à aprendizagem, repetindo-se, logicamente, o desenvolvimento de cada adolescente e levando-se em conta a adequação da capacitação conforme a vulnerabilidade do jovem.

Conclama-se, nesse sentido, pela atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), no exercício de sua função promocional de tutelar o direito à profissionalização de adolescentes em situação de vulnerabilidade social, visando ao estabelecimento de estratégias para a efetivação da aprendizagem profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e em situação de acolhimento institucional em obediência aos ditames das Leis nº 10.097/00²⁷⁹, 11.180/05²⁸⁰ e 12.594/12²⁸¹.

Se “o trabalho dignifica o homem”, como gizara o jurista e economista alemão Max Weber, a Justiça do Trabalho possui um importante papel na consecução dos objetivos voltados a conferir dignidade ao indivíduo. O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, já versado, criado em 1996 com apoio da OIT, após denúncias de trabalho infantil em carvoarias de Mato Grosso do Sul, foi ampliado e passou por reformulação com foco em novas configurações de trabalho, considerando que o trabalho constitui instrumento de inserção do homem na vida social, desde que realizado de acordo com parâmetros de decência e de idade adequados.

A importância do trabalho para o desenvolvimento humano e sua autoconstrução é, desde priscas eras, pedra de toque para a liberdade do indivíduo e para o desenvolvimento de suas potencialidades, havendo, inclusive, quem defenda a sua função psicológica, em virtude da contribuição que o trabalho possibilita para o desenvolvimento pessoal e a saúde mental dos indivíduos. Yves Clot, sobre o tema, aponta que “a função psicológica do trabalho residiria

279 Nominada Lei da Aprendizagem.

280 Instituiu o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET.

281 Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase).

ao mesmo tempo no patrimônio que ele fixa e na atividade (conjunta e dividida) exigida pela conservação e pela renovação desse patrimônio²⁸².

Harmônica a essa ideia, estudiosos do tema aplicado à juventude destacam que a participação no trabalho é fundamental na construção da subjetividade humana e nessa fase pode ter um sentido transformador. Catarina Barbosa da Silva Rizzo e Edna Maria Querido de Oliveira Chamon apontam que “o adolescente tem a oportunidade de conviver com iguais e aprender a ordenar suas formas de sociabilidade e suas representações, o que amplia suas experiências e contribui para o processo de amadurecimento psicológico e intelectual²⁸³. Para mais, destacam o aumento da autoestima e do sentimento de responsabilidade como aspectos positivos e benéficos da entrada precoce do adolescente no mercado de trabalho²⁸⁴.

Olga Maria Pimentel Jacobina e Liana Fortunato Costa, especificamente com relação ao tema trabalho pelo adolescente em conflito com a lei, apontam que o trabalho pode ser visto como um dos elementos de uma rede social, que se constrói ao redor do adolescente e que tem importante participação na integração do jovem no processo socializador²⁸⁵. No mesmo tom, Antônio David Cattani discorre que o trabalho é um fator básico de socialização, na atividade principal e no elemento definidor e que o não-trabalho também assume um papel fundamental²⁸⁶.

Nesse contexto, é basilar que as medidas socioeducativas tanto no meio aberto como no meio fechado realcem a necessidade de profissionalização dos adolescentes. Providências homeopáticas como a fixação de políticas públicas destinadas a profissionalizar adolescentes em situação de acolhimento institucional em parceria com instituições que possam contribuir com o processo de socialização e inclusão dos adolescentes já permite o alvorecimento da iniciativa e cria expectativas quanto ao seu êxito.

Para mais, sugere-se que, aliado a essa iniciativa, estimule-se a inserção de adolescentes em acolhimento institucional e em cumprimento de medidas

282 CLOT, *A função psicológica do trabalho*, p. 80.

283 RIZZO; CHAMON, *O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador*, p. 410.

284 *Ibidem*.

285 JACOBINA; COSTA, “*Para não ser bandido*”: trabalho e adolescentes em conflito com a lei, p. 98.

286 CATTANI, *Trabalho & Autonomia*, p. 10.

socioeducativas em programas de aprendizagem, com auxílio do Sistema “S” e de instituições congêneres, seja por meio de tratativas extrajudiciais ou por intermédio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC); a criação de políticas de cooperação entre os entes federados visando à promoção da profissionalização dos adolescentes em atos concertados com os órgãos do SINASE para a emissão da documentação necessária à contratação de adolescentes como aprendizes e a implantação de cursos dentro dos locais de cumprimento de medida socioeducativa.

Além disso, é importante que sejam criadas fendas nas barreiras culturais que impedem a efetivação dos direitos dos jovens, impedindo, ante a ânsia de punição da sociedade, que eles possam retomar suas vidas de forma mais digna, com verdadeiras oportunidades de cidadania. A estigmatização dessa parcela refreia, muitas vezes, a possibilidade de, por exemplo, frequentar a escola, já que, nesse local, acabam sendo vítimas de bullying²⁸⁷, o que obsta/dificulta sua ressocialização e reflete, inclusive, na oferta de vagas como aprendizes aos menores egressos.

A pecha que lhes é impingida reforça sua exclusão social e aumenta sua vulnerabilidade, o que permite que tornem a reincidir no conflito com a lei ou na prática de crimes ao atingirem a maioria. Defende-se que possibilitar que o menor em conflito com a lei ingresse no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional, embora seja um grande desafio, não é impossível de ser transposto.

Para tanto, a Justiça do Trabalho, o MPT, a família e o Estado devem estimular a adoção de práticas cotidianas, nas atuações profissionais e cidadã, que visem ao combate da discriminação desses adolescentes, permitindo-se que por meio da educação, em conjunto com o trabalho digno, possam ter suas vidas transformadas. Se quem transforma o mundo são as pessoas, deve-se permitir que algum fator as mude, então que se ceda espaço às armas mais poderosas que a sociedade possui: a educação e o trabalho.

CONCLUSÃO

O direito ao trabalho é um importante pilar para se conferir dignidade ao indivíduo, tendo não apenas um valor jurídico e econômico, mas também um

287 NASCIMENTO, *Bullying e preconceito: jovens infratores encaram barreiras na volta à escola.*

valor psicológico, na medida em que possibilita a construção do desenvolvimento pessoal e da saúde mental dos indivíduos. Tal direito social realçado em conjunto com o direito à educação permite que se possibilite a ressocialização das pessoas, bem como sua (re)inserção na sociedade visando a lhe conferir o exercício de cidadania plena.

O cometimento de atos infracionais por crianças e adolescentes no Brasil é uma chaga social fruto do descaso estatal e da insuficiência de políticas públicas que tutelem a infância e que, muitas vezes, compelem os jovens a buscar meios alternativos de subsistência ante o vilipêndio diuturno que sofrem ao serem privados do gozo de diversos outros direitos sociais. Isso reflete no aumento da violência, da pobreza, da marginalização e do número de atos em conflito com a lei pelos de tenra idade.

Assim, é urgente a adoção de políticas públicas visando a educar e profissionalizar o adolescente, já que, a partir dos quatorze anos, a lei permite que seja contratado com direitos trabalhistas como aprendiz. Isso possibilita não somente a ressocialização, mas também o ganho de experiência para o exercício de um mister que, no futuro, permitirá seu ingresso com dignidade no mercado de trabalho.

Para tanto deve-se desmistificar que o adolescente que cumpre medida socioeducativa não merece uma segunda chance (até porque, muitas vezes, nem a primeira ele teve). Nos termos do art. 227 da CFRB, todos devem zelar pela sua proteção, hasteando a bandeira da solidariedade e permitindo que essa pessoa em formação possa, a partir da educação e da profissionalização, ter uma verdadeira oportunidade que lhe permita o exercício de seus direitos com plena liberdade, não somente no sentido de não retornar às medidas intramuros, mas no sentido de pleno gozo dos direitos assegurados a todos os seres humanos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.html. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969*. Código Penal Militar. Brasília, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm. Acesso em: 01 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 7.209, de 11 de julho de 1984*. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e dá outras providências. Brasília, 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7209.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005*. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008*. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Brasília, 2008. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012*. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12594.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. *Levantamento Nacional de dados do SINASE – 2023*. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/LevantamentoSINASE2023.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. Agência IBGE Notícias. *De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país*. 2023. 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: 05 abr. 2024.

CATTANI, A. D. *Trabalho & Autonomia*. Petrópolis: Vozes. 2000.

CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Tradução A. Sobral. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006 (Originalmente publicado em 1999).

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 20 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

JACOBINA, O. M. P.; COSTA, L. F. “Para não ser bandido”: trabalho e adolescentes em conflito com a lei. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 10, n. 2, 2007.

NASCIMENTO, P. *Bullying e preconceito: jovens infratores encaram barreiras na volta à escola*. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/bullying-e-preconceito-jovens-infratores-encaram-barreiras-na-volta-a-escola-1.2767465>. Acesso em: 05 abr. 2024.

RIZZO, C. B. da S.; CHAMON, E. M. Q. de O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 8, n. 3, p. 407-417, nov. 2010.

SPOSATI, A. Proteção social e seguridade social no Brasil: pautas para o trabalho do assistente social. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 116, p. 652-674, out./dez. 2013.

PARTE IV
PSICODINÂMICA,
TELETRABALHO E
SUBJETIVIDADES NO
MUNDO DO TRABALHO

GOVERNAR OS JUÍZES: OS IMPACTOS DAS MODALIDADES DE GESTÃO E DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE A SUBJETIVIDADE, A SAÚDE MENTAL, O *ETHOS* PROFISSIONAL E A DEMOCRACIA NO BRASIL²⁸⁸

Laerte Idal Szelwar

Doutor em Ergonomia. Médico, Psicanalista.

Diretor do Instituto Trabalhar.

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2400439307802886>

E-mail: laerte.sznelwar@gmail.com

Leonardo Vieira Wandelli

Juiz supervisor da Secretaria de Pesquisa Judiciária e
Ciência de Dados do Tribunal Superior do Trabalho.

Doutor em Direitos Humanos e Cidadania.

Juiz Titular da 11ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR.

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2253512867313444>

E-mail: leowandelli@terra.com.br

288 Este artigo é uma versão ampliada e revista de SZNELWAR, WANDELLI, Gouverner les juges: les impacts des modalités de gestion et d'organisation du travail sur la subjectivité, la santé mentale, l'éthos professionnel et la démocratie au Brésil. In: OBERTELLI, WITTORSKI, *Les questions de démocratie dans les transformations du monde actuel*: Recherches en sciences humaines et sociales.

INTRODUÇÃO

A Justiça não é apenas um ideal normativo. « Fazer Justiça », algo que certamente deve integrar a missão do Poder Judiciário, é uma expressão que testemunha a necessidade de uma ação concreta que se materializa, nesse caso, no/pelo trabalho realizado em cooperação por juízes, servidores, assistentes e mesmo por toda a comunidade jurídica de advogados, especialistas, doutrinadores e partes nos processos judiciais. Em um país como o Brasil, em que existe um grande abismo entre os direitos consagrados na Constituição e a realidade social, os agentes do poder judiciário têm a enorme tarefa de promover os direitos e a cidadania de todos. Os resultados da ação judicial, tão cruciais para a vida democrática, dependem do trabalho concreto dessas pessoas. Sem essa cooperação, o direito e a Justiça não passam dos livros e das leis para a realidade social naquelas situações singulares que lhes cabe apreciar. Se é assim, as ciências do trabalho devem ter algo a dizer sobre a Justiça e o que se passa nesse campo atualmente²⁸⁹.

Tendo em conta que os juízes têm um papel de destaque devido à sua relevância para o acesso à Justiça e a cidadania, a democracia e o Estado de direito, busca-se analisar o impacto das opções em torno de modelos de gestão do trabalho judicial na subjetividade e na prática profissional dos agentes do poder judiciário e, por consequência, sobre a vida da *polis*. Assume-se que as condições da organização do trabalho dos magistrados e servidores são essenciais tanto para a construção da identidade, da autorrealização desses profissionais, quanto para o exercício de suas funções e o fortalecimento do *ethos* normativo que orienta não apenas a conduta interna na instituição, mas também o exercício do papel social e político envolvido na atuação judicial. As condições da organização do trabalho judicial interessam, assim, não só àqueles que estão nela diretamente engajados, como também às instituições, entidades e pessoas em geral afetadas pelo Poder Judiciário.

O sentido dessa proposição é diametralmente oposto ao da profecia do fim da centralidade do trabalho como característica privilegiada da experiência

289 Compreendido que o processo judicial tem não só uma estrutura normativa que define seus contornos, mas também uma estrutura de trabalho humano cooperativo, isto é, um processo de trabalho, sem o qual sequer é possível interpretar e aplicar aquela estrutura normativa, muito menos fazer acontecer as medidas práticas envolvidas no processo judicial, é evidente que as ciências do trabalho têm também uma palavra a dizer a respeito do direito processual. Na obra: WANDELLI, *A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC*.

humana. Tal maneira de pensar nega tanto a continuidade do trabalho como mediador central da vida social, quanto o papel constitutivo do trabalho para a subjetividade. Aqui, ao contrário, sustenta-se a persistência da centralidade do trabalho – não só nas modalidades de trabalho assalariado, embora também sob esse tipo de modalidade – tanto para o desenvolvimento pessoal e coletivo, como para a vida da *polis*. O trabalho pode produzir o pior, em termos de doença, alienação, exploração, cinismo, violência, mas também pode ser um recurso inestimável para a saúde, a construção da identidade, a formação de laços de solidariedade, o aprendizado ético, o desenvolvimento de valores e a participação na vida pública e o aprimoramento da cultura. Para o melhor ou para o pior, o papel do trabalho na vida e na sociedade é inevitável^{290,291}. A poderosa crítica dirigida pelo pensamento comunitarista, demonstrando que a improbabilidade da noção de subjetividade difundida por diversas correntes do liberalismo, entendida como um simples lócus de escolhas racionais, pôs em evidência o vínculo entre o eu individual e a comunidade. O pertencimento e as práticas comunitárias são constitutivos do eu, que só pode ser concebido como um « eu social »²⁹². No entanto, essa tradição teórica deu pouca atenção para o papel que o trabalho geralmente desempenha, negligenciando o fato de que « *the social self is also a working self* »²⁹³.

A obra de Christophe Dejours baseia-se em pesquisas qualitativas que há muito demonstram como as condições da organização do trabalho têm um papel importante na formação da subjetividade, impactando a esfera pública. Fenômenos comuns, como o individualismo crescente dos colegas, que geralmente é atribuído a características indiscutíveis do ambiente social, escondem os vestígios da diacronia pela qual se deu o presente estado de coisas. Quando nos perguntamos « aonde chegamos », devemos atentar para como, antes, a deterioração das condições de trabalho, em especial da confiança, do diálogo e da deliberação coletiva, leva à degradação da cooperação e do viver juntos, reforçando as modalidades de individualismo, que acabam por derivar para o cinismo, ideologias defensivas e até mesmo práticas de injustiça e violência. A

290 DEJOURS, *Travail Vivant, tome I et II Paris, Payot*.

291 DEJOURS *et al*, *The Return of work in critical theory: self, society, politics*.

292 TAYLOR, 1989.

293 DEJOURS *et al*, *The Return of work in critical theory: self, society, politics*

vivência dessas condições degradadas reflete-se na conduta na esfera pública, bem como na esfera privada e familiar²⁹⁴.

Do âmago da organização do trabalho emerge uma concepção de democracia materialmente determinada pela relação entre subjetividades e trabalho, que assume a forma de uma atividade deôntica que implica o produzir e o viver juntos de modo indissociável. O trabalho depende de um processo deliberativo incessante sobre o que fazer, apoiado pela cooperação e impactado pelas opções organizacionais. A cooperação não é apenas um esforço coletivo para alcançar resultados. Constitui o recurso fundamental para o desenvolvimento de hábitos e virtudes (ou seus antônimos negativos), que refletem na mesma organização do trabalho, retroalimentando processos de subjetivação e aprendizado, não apenas técnicos, mas fundamentalmente éticos e políticos. Vale dizer que os modos de ação reiterados em relações concretas numa organização do trabalho como a judiciária tendem a modular a forma como seus participantes agirão, não somente durante a jornada e os anos de trabalho, mas também para além da esfera laboral; condutas com a família, na vida social, como cidadãos nas mais variadas esferas. O que esperar da conduta de magistrados que vivem na maior parte de sua jornada útil – a jornada de trabalho – experiências de instrumentalização do outro, de competição e falta de confiança entre colegas e, sobretudo, do esvaziamento do sentido qualitativo do trabalho da Justiça, substituído por exigências que consistem simplesmente em *scores* quantitativos de atos processuais? Para além disso, quais seriam os impactos formativos da subjetividade com o sofrimento ético de ser levado a participar de práticas de trabalho mal feito, ou mesmo de injustiça, instrumentalização de desprezo pelos colegas e pessoas afetadas pela Justiça?

No trabalho da magistratura, as instituições públicas brasileiras adotaram certos modelos de organização importados do sistema privado e inspirados na virada gestonária neoliberal e pelo chamado « *New Public Management* » que propõe uma individualização do trabalho, a exacerbação da competição entre os pares e instrumentos de avaliação de desempenho baseados na quantificação dos atos. Esses processos de gestão e avaliação do trabalho não levam em conta o real do trabalho²⁹⁵ e podem levar a uma perda de qualidade e mesmo da utilidade do serviço, baseando-se em modelos e em objetivos que não são

294 DEJOURS, *Situations du travail*.

295 DEJOURS, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*.

instituídos a partir de um debate com os principais atores do sistema judicial: os juízes, os servidores, outros profissionais e cidadãos^{296,297}. O vocabulário e o *ethos* da magistratura são deslocados para o vocabulário e o *ethos* da gestão. O magistrado por vezes pode ser ver envolvido em trabalhos de má qualidade e mesmo cometer injustiças a fim de satisfazer os critérios numéricos. A emergência do sofrimento ético pela adoção de estratégias para atender às exigências de produtividade seria, então, um caminho natural. Tem-se aí a constituição de cenários de trabalho propícios à emergência de um sofrimento patogênico, arriscado para a saúde mental e mesmo para a profissão, uma vez que as regras e tradições, tão custosas de aprender e incorporar, são denegadas. A própria ideia de uma Justiça independente e imparcial, capaz de julgar pela razão, pode ser comprometida por esse tipo de dominação no trabalho, um risco para a democracia.

Combinando as contribuições de disciplinas dedicadas ao estudo do trabalho humano, em particular a Psicodinâmica do Trabalho, serão relatadas duas pesquisas recentes realizadas no sistema judiciário brasileiro, permitindo o acesso à experiência vivida com a gradual introdução de formas essencialmente quantitativas de governança do trabalho, fornecendo material para a discussão aqui proposta. São duas pesquisas-ação cuja demanda inicial já indicava a necessidade de reagir a esse processo. Na seção seguinte são trazidas algumas explicações sobre o arcabouço conceitual da PDT, base para ambas as pesquisas. Nas seções subsequentes, são apresentados e discutidos os resultados das pesquisas desenvolvidas com magistrados brasileiros. Na conclusão, são discutidos os impactos mais relevantes sobre o tema da democracia.

1 SAÚDE MENTAL, POLÍTICA E TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O campo da saúde mental no trabalho estuda as relações entre o trabalho, suas modalidades organizacionais e os seus impactos sobre os indivíduos, os coletivos e, de modo mais amplo, seus impactos sobre a *polis*. As relações entre prazer e sofrimento e o surgimento dos transtornos psíquicos que se articulam

296 DEJOURS, *Travail Vivant*, tome I et II.

297 MOLINIER, *Les enjeux psychiques du travail*.

na relação sempre triangular entre sujeitos que trabalham sob a mediação do real são centrais para a abordagem da psicodinâmica do trabalho (PDT).

As bases de conhecimento resultantes das pesquisas de várias décadas destacam a trajetória da PDT, em opor-se à escola behaviorista e seus diferentes legados; ao desenvolver um caminho distinto das abordagens cognitivas, essas bases epistemológicas estão na antropologia psicanalítica. Partindo da necessidade de enfrentar os desafios epistêmicos e metodológicos da clínica do trabalho, em diálogo com a psicanálise, a psicopatologia, a ergonomia, a filosofia e a teoria social, a PDT produziu um corpo de resultados de pesquisa e de conceitos originais que, retomando a categoria marxiana do « trabalho vivo » como núcleo central, oferece um vasto campo teórico de diálogo interdisciplinar não somente sobre trabalho, subjetividade e saúde, mas também sobre as questões essenciais do direito, da filosofia e da teoria social e política²⁹⁸.

O campo de trabalho tratado pela PDT é mais amplo que o trabalho assalariado ou produtivo, embora seja mais restrito do que a atividade humana como um todo. Sem negar a predominância das relações assalariadas, abrange ainda o trabalho de cuidado, o trabalho doméstico, o trabalho voluntariado e qualquer tipo de esforço físico/corporal destinado, total ou parcialmente, a um bem diferente do próprio prazer que o próprio trabalho também proporciona²⁹⁹. Considerado esse domínio, trabalhar, para a PDT, significa o trabalho realizado em função dos objetivos e determinações prescritas por terceiros, seja o empregador ou o destinatário do trabalho, clientes ou prescrições mais sutis decorrentes de expectativas normativas, como, por exemplo, a de familiares no trabalho de cuidado. Assim, trabalhar, do ponto de vista dessa disciplina, é mobilizar as capacidades do corpo – não só o corpo biológico, mas o corpo fenomenológico, em uma unidade que Michael Henry denomina de « o corpo que eu sou » – ou seja, as capacidades corporais, afetivas, cognitivas, gestuais, para superar a deficiência intrínseca das prescrições quando os trabalhadores são confrontados com os imprevistos e a resistência do real.

Examinemos essa definição com mais detalhes. Primordialmente, o trabalho gera sofrimentos. A experiência de fazer é principalmente afetiva, é a experiência das dificuldades e dos fracassos que gera frustração e raiva. É o encontro

298 UCHIDA; LANCMAN; SZNELWAR, *Aspects épistemologiques et méthodologiques de la psychodynamique du travail*.

299 DEJOURS *et al*, *The Return of work in critical theory: self, society, politics*, p. 5-8.

com o real e a resistência que opõe aos seus impulsos que faz o sujeito vivenciar a própria vida, ele se sente vivo. O real é isso que resiste à vontade do sujeito, seja no que é objetivável, os instrumentos e materiais de trabalho; seja na esfera intersubjetiva, das relações com os outros e com a coletividade; ou ainda, no domínio intrassubjetivo, na relação consigo mesmo. Em primeiro lugar, trabalhar é fracassar na tentativa de dominar o real nessas três distintas dimensões.

Por consequência, a essência do trabalho em uma determinada organização não é o cumprimento de ordens, cuja rigidez reafirmaria o fracasso, mas, ao contrário, está em trabalhar no espaço irreduzível entre os comandos da ordem prescrita pela organização, muitos dos quais se contradizem, e é isso que pertence à imprevisibilidade do real. Sem a contribuição da subjetividade, pela mobilização do zelo individual e da cooperação coletiva, não é possível interpretar e ajustar as prescrições para vencer a resistência do real nas três dimensões já mencionadas. O conhecimento do trabalhador precisa ir muito além das prescrições, mobilizando a criatividade para compatibilizar, completar ou até mesmo subverter a ordem prescrita para assegurar que sejam atendidos os objetivos da produção e do trabalho. Para a PDT, trabalhar sempre implica a mobilização permanente de toda a subjetividade, do corpo e de todas as suas capacidades. Consequentemente, não há uma execução, como preconizada pelos herdeiros do taylorismo e do fordismo. Da mesma forma, não podemos dizer que existe uma obra sem um corpo, uma espécie de trabalho exclusivamente intelectual, trata-se sempre da subjetividade como um todo^{300,301}. Isso conforma a tese de que existe uma certa irreduzibilidade, um resto inevitável, do trabalho vivo, a corporalidade criadora não somente *ante festum*, antes do trabalho sob o capital, mas também *in festum*, na constância do processo de subsunção do trabalho pelo capital³⁰².

Do ponto de vista individual, a ordem do trabalho prescrita está presente naquilo que se chama de tarefa – aquela que deve ser cumprida, mas que deve ser reajustada/adaptada em termos de atividade de trabalho, com a mobilização do zelo. O zelo tem dois elementos: a inteligência corporal necessária para enfrentar o imprevisto e preencher a lacuna entre o trabalho prescrito e o real e, além disso, a mobilização dessa inteligência, que deve persistir diante da

300 DEJOURS, *Travail Vivant, tome I et II*.

301 SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, *A subjetividade no trabalho em questão*.

302 WANDELLI, *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*.

resistência do real. É preciso repetir, muitas e muitas vezes, no corpo a corpo com a matéria, suportar cada revés, até encontrar as melhores soluções, em um verdadeiro trabalho sobre si, que transforma o próprio sujeito. A vida subjetiva se enriquece e se revela a si mesma. Nenhum manual de direito processual é capaz de prever tudo o que um juiz deve fazer nas situações mais inusitadas de uma audiência, por exemplo. Como em qualquer trabalho, o magistrado deve encontrar soluções não previstas e colocá-las em prática mobilizando suas competências, seus conhecimentos, sua capacidade de escuta, sua paciência, sua expressão corporal, seu tom de voz, sua afeição, sua empatia, que devem ser cuidadosamente exercitados, construídos e refinados ao longo dos anos. Do ponto de vista coletivo, a ordem prescrita é colocada como coordenação: o conjunto de determinantes gerais estabelecidos *a priori* e que estabelecem as orientações fundamentais. A situação real exige sempre que as prescrições sejam interpretadas e reajustadas por cada sujeito e, intersubjetivamente, pela cooperação entre os trabalhadores. O trabalho efetivo é a reconstrução constante, pelos trabalhadores, em cooperação, da ordem prescrita. A cooperação é uma dimensão estruturante do trabalho, tanto do ponto de vista dos resultados da produção/da produção de resultados, como fundamentalmente no sentido de fornecer os recursos necessários à organização do trabalho dos sujeitos.

A cooperação pode ser conceituada como a mobilização, pelas pessoas, dos seus recursos subjetivos para enfrentar as dificuldades decorrentes da necessidade de acordo entre as singularidades, na missão de superar coletivamente as lacunas e contradições inerentes à organização do trabalho prescrita, criando um espaço de civilidade na convivência entre egoísmos, que implica a construção, a interpretação e a aplicação dialógica de regras informais, técnicas e éticas, de arbitragens, que norteiam um trabalho eficaz; isso implica também a troca de experiências, incertezas e conhecimentos diferentes sobre o trabalho; implica igualmente o desenvolvimento de estratégias de defesa coletiva contra os riscos profissionais³⁰³. A cooperação é da ordem do invisível, do imaterial. É, portanto, o modo insuscetível de prescrição pelo qual os trabalhadores, consciente e inconscientemente, respondem e reconstituem a organização do trabalho prescrita (coordenação) para trabalharem juntos. Isso implica não só alcançar os objetivos de modo eficaz e de acordo com a interpretação situada das regras de trabalho, mas também viver segundo padrões éticos da esfera

303 DEJOURS, *Travail, usure mentale*.

das profissões e da construção de laços sociais no âmbito específico da produção de bens e serviços. Cooperar implica não somente dar o melhor de si, mas também, contraditoriamente, limitar-se e renunciar a uma parte de suas possibilidades individuais com o intuito de contribuir da melhor maneira para a realização de um trabalho coletivo. O instrumentista virtuoso precisa tocar em harmonia com a orquestra e não apenas experimentar os limites de suas habilidades. Um juiz deve compreender os limites do discernimento das partes e dos advogados para conduzir o processo de forma cooperativa. A renúncia pulsional em nome da obra comum, com a participação de todos, permite construir e aceder à experiência cultural em sentido próprio.

Assim, trabalhar é, em grande parte, engajar-se em um processo cooperativo, formal e informal, de construção, reconstrução, interpretação e concretização de normas de trabalho. São critérios técnicos e éticos, valores, toda uma atividade que ao mesmo tempo é prático-moral e estratégico-instrumental, chamada de deôntica do fazer³⁰⁴. É ela que estrutura a *poiesis* e a *práxis* no trabalho, na produção e no viver juntos. Aqui, uma dimensão da ação emerge no seio da produção que impõe demandas à organização do trabalho por um espaço democrático de fala e de escuta materialmente determinado pela relação entre as subjetividades mediadas pelo trabalho. O direito de se expressar e de expor sua experiência singular diante do trabalho real e de contribuir para a interpretação da ordem prescrita constitui requisito primordial para o reconhecimento do trabalhador como sujeito digno de respeito e consideração. A passagem de uma coordenação prescrita para uma coordenação eficaz depende da mediação de um espaço público interno à organização, formado por espaços formais e informais complementares, onde é possível defender opiniões e estas são ouvidas por outros. Em uma organização onde existe um desenvolvimento eficaz dos espaços e tempos de fala, de deliberação e de arbitragem, bem como condições de confiança que permitam a deôntica do fazer, os trabalhadores podem comunicar os aspectos discretos e às vezes arriscados de seu trabalho, contribuir trazendo conhecimentos e soluções adquiridas em sua experiência, tornando visível aos colegas, superiores e/ou subordinados isso que é, em princípio, não previsto, ou mesmo proibido. Essa comunicação favorece o reconhecimento do trabalho pelos pares e pela hierarquia. Por outro lado, permite enfrentar as diferenças num ambiente de civilidade, pois as

304 DEJOURS, *Travail Vivant, tome I et II*.

diferenças pessoais são superadas pela necessidade de convergir nas diferentes formas de agir para a realização do trabalho comum. Além disso, podem perceber a existência de um certo poder de influência na organização do trabalho, por meio de seu discurso e de sua participação, podendo até mesmo transcender o âmbito restrito da produção. Esse engajamento também tem a ver com as questões de governança da empresa ou instituição e, até mesmo, com o papel que desempenha na sociedade, vinculando-se ao interesse comum e ao interesse geral. O trabalho coletivo pode, pois, despertar o entusiasmo de participar da formação da cultura e dos destinos da *polis*³⁰⁵.

É de se esperar que conflitos e divergências de opinião surjam reiteradamente ao longo desta aventura comum. Quando um acordo é alcançado por consenso após deliberação ou pela arbitragem de uma autoridade e essa decisão se estabiliza, um acordo normativo é estabelecido. Como a tendência é que estas deliberações se condensem com o tempo, elas constituem um conjunto de regras de trabalho. Se essas regras se situam em uma profissão estável, como a magistratura, o magistério, a carpintaria, entre outros, então podemos falar de um *ethos* profissional, que dialoga com a doutrina difundida pelos atores da empresa ou da organização. O *ethos* profissional constituído por esse conjunto de conhecimentos, valores e normas definem não apenas os parâmetros de reconhecimento do bom trabalho e do bom profissional³⁰⁶, mas também seu significado na vida social e na civildade, bem como para servir de fundo de mediação para a construção da identidade e do amor próprio.

Trabalhar coletivamente envolve não apenas a deliberação sobre situações indeterminadas ou conflituosas sobre a forma de aplicar, aqui e agora, as diferentes regras formais e informais, mas sobretudo participar da realização prática daquilo com que concordamos, discordamos, ou com o que fomos levados a colaborar, embora em desacordo. Ainda que sempre existam espaços para alguma autonomia dos sujeitos, é impossível neutralizar os efeitos formativos sobre a subjetividade do compromisso de quem trabalha com fazer o trabalho bem feito e contribuir com a comunidade ou, inversamente, com as práticas de violência, de instrumentalização do outro e de injustiça. Daí a afirmação da tese da centralidade do trabalho, tanto como centralidade sexual no sentido

305 DEJOURS, *Travail Vivant, tome I et II*, p. 195-196.

306 HUBAULT, *Le travail vaut par la manière dont on en use: contribution de l'ergonomie à la gestion des ressources humaines*.

da antropologia psicanalítica por seu papel na autorrealização e na construção da racionalidade *pathica*, quanto em sua centralidade para a ação, no domínio da política.

Dejours aponta que existem dois domínios nos quais se opera principalmente a dinâmica da autorrealização e da construção da identidade: o primeiro é a autorrealização no campo erótico, do amor. O segundo, a realização do eu no domínio social, por meio dos mecanismos psíquicos de sublimação, que implicam na substituição do objeto da pulsão libidinal por outro de valor social³⁰⁷. Este mecanismo passa, sobretudo, pelo trabalho. Constantemente, os processos de constituição da identidade no primeiro campo são prenes de armadilhas. Assim, o trabalho constituiria “uma segunda chance para a construção da identidade e da saúde mental, de modo que muitos de nós gozamos de melhor saúde quando trabalhamos do que quando privados de trabalho”³⁰⁸.

A experiência do trabalho está inevitavelmente ligada ao sofrimento. O confronto com o real estabelece um vínculo com a objetividade da dura realidade, botando em jogo a questão dialética entre alienação e emancipação. A resistência do real, que se revela como uma experiência afetiva, pelo fracasso e pela frustração, põe a subjetividade à prova de si mesma. O problema, portanto, não está no sofrimento, mas no seu destino; ele pode ser patogênico quando as condições que permitem transformar o sofrimento em prazer estão obstruídas. Mas o sofrimento também pode ser uma oportunidade de superação, de enriquecimento da subjetividade, de possibilidades de resistência³⁰⁹. O que mobiliza as pessoas a persistir dia após dia é a perspectiva de uma gratificação subjetiva que passa pelos mecanismos específicos que estão sujeitos a processo de sublimação, através dos quais a subjetividade pode emergir ampliada. Os mecanismos de cooperação e reconhecimento são pilares fundamentais que mobilizam os indivíduos a suportar o fracasso e a persistir em seus esforços para superar a resistência do real, em um verdadeiro trabalho sobre si.

Para mobilizar os recursos necessários à sublimação, existem condições de possibilidade necessárias, ainda que não suficientes, ligadas à atividade e à organização do trabalho, que são encontradas inclusive no trabalho ordinário. Elas envolvem pelo menos dois aspectos. Por um lado, a possibilidade de con-

307 DEJOURS, *Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho*.

308 DEJOURS, *A banalização da injustiça social*.

309 DEJOURS, *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*.

tribuição efetiva para o trabalho, um trabalho com sentido e utilidade técnica, social ou econômica. Por outro lado, as condições organizacionais para que haja cooperação entre os trabalhadores e que possibilitem a atividade deontica do fazer e as práticas formais e informais de reconhecimento. Para isso, as condições práticas de lealdade e confiança são necessárias; tempos disponíveis e espaços informais e institucionais para que se possa falar livremente, ouvir e deliberar; ainda, uma prática de arbitragem de conflitos pela autoridade, que é uma maneira particular de cooperação vertical, tanto ascendente quanto descendente, que seja legitimada pelo conhecimento e pelo reconhecimento do real do trabalho.

Dejours^{310,311} fala de três níveis de sublimação no trabalho: 1) pelo desenvolvimento da inteligência, da capacidade corporal, conquistando novos atributos de sensibilidade, mas também aumentando o domínio de si sobre o corpo erógeno, graças a um trabalho bem sucedido sobre si mesmo; 2) pelo reconhecimento do trabalho dedicado à produção, essencial para o processo de fortalecimento da identidade e que passa por julgamentos que incluem dois aspectos: sua utilidade técnica, social ou econômica, realizada pela hierarquia e subordinados, e o julgamento estético ou de beleza (domínio das regras da profissão e singularidade do fazer), apoiado sobre o conhecimento do trabalho real, que é feito pelos pares; 3) pelo juízo ético pelo qual a autorrealização insere o trabalho na construção da cultura da *polis*, em termos de “honrar a vida” pelo trabalho, aspecto essencial para confirmar ou mesmo construir o amor próprio. Dejours³¹² recorre, aqui, à noção freudiana de *kulturarbeit*, sustentando que esta forma de sublimação não está presente apenas no trabalho dos cientistas e artistas, mas é, sob certas condições, possível mesmo nas modalidades ordinárias de trabalho.

Dentre esses três níveis de sublimação no trabalho, o primeiro diz respeito mais às condições da atividade e à esfera intrassubjetiva do trabalhador. Os outros dois se baseiam diretamente nas condições da organização do trabalho, na qual a avaliação do trabalho ocupa um papel central. Os dois primeiros são níveis sublimatórios “de base”, com grande impacto nos processos identitários e na saúde mental. No entanto, podem estar presentes mesmo em organiza-

310 DEJOURS, *Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho*.

311 DEJOURS, *Ce qu'il y a de meilleur en nous: travailler et honorer la vie*.

312 DEJOURS, *Travail Vivant, tome I et II*.

ções para fins eticamente repreensíveis, como em quadrilhas ou na fabricação de venenos agrícolas com forte impacto ambiental ou econômico. O terceiro tipo de sublimação, embora presente nas modalidades ordinárias de trabalho, é extraordinário em seu processo, na medida em que depende da atividade deliberadamente orientada para a sedimentação de um trabalho comum que diz respeito ao bem da cultura e da *polis*.

A partir daí, podemos ver que as possibilidades do trabalho produzir o melhor ou o pior são jogadas no campo das condições da organização do trabalho. Enquanto recurso privilegiado para a construção da saúde e para a autorrealização individual e coletiva, o trabalho pode se tornar a fonte do pior. Algumas das modalidades de organização do trabalho contribuem para que a produção se torne uma fonte de sofrimento patogênico, impedindo os sujeitos de bem trabalhar. Estas são as fontes de defesas individuais e coletivas que contribuem para o empobrecimento do pensamento. E mais, quando as defesas sucumbem, instauram-se processos que paralisam os corpos, o pensamento, e contribuem para o surgimento de transtornos, doenças e até mesmo tentativas de suicídio, que por vezes se consumam³¹³.

A PDT evidencia que os trabalhadores desenvolvem um conjunto de estratégias defensivas, individuais e coletivas, para se protegerem do sofrimento patogênico decorrente dos constrangimentos impostos pelo trabalho e para o qual não encontram saídas adequadas. Essas estratégias surgem como uma forma de negação, em face da impossibilidade de encontrar um caminho para transformar a situação de trabalho. Uma aparente normalidade então se instala na sequência de uma dinâmica prejudicial à saúde mental, na qual estão presentes os sofrimentos não patogênicos, os sofrimentos patogênicos, as defesas psíquicas, individuais e coletivas. Essa é, pois, uma normalidade marcada por um silêncio.

As estratégias defensivas, se, de um lado, podem favorecer uma certa estabilização psíquica, de outro sustentam a clivagem “acrásica”, ou seja, a cisão subjetiva que permite alguém agir, no seu trabalho, como colaborador de práticas de injustiça, de desprezo ou de violência e que, sem a clivagem entrariam em conflito com os padrões de conduta adotados pela mesma pessoa em outras esferas, como bom pai de família, amigo solidário ou um membro exemplar do clube do bairro. A clivagem “acrásica” implica em um bloqueio localizado da

313 DEJOURS; BÈGUE, *Suicide et Travail. Que faire?*

capacidade de pensar e está na origem daquilo que Arendt chamou de banalidade do mal³¹⁴. Algo que os estudos em psicodinâmica do trabalho apontam como um processo deliberado realizado em determinadas empresas e que só é possível com a adesão dos atores sociais. O poder dessas estratégias está na capacidade mobilizar a racionalidade pática, que diz respeito à autopreservação e à realização do eu, para suspender ou mesmo derrubar a racionalidade prático-moral do sujeito, levando-o a colaborar voluntariamente com as práticas do mal³¹⁵. Alguns são incapazes de sustentar psicologicamente essa cisão; eles não suportam o sofrimento ético de colaborar com práticas que violam seus próprios valores e, em consequência, adoecem, num processo de descompensação psicossomática. Entretanto, cada vez mais pessoas são bem-sucedidas nessa operação “acrásica” e não adoecem, pelo menos por um certo período de sua vida.

Para alcançar esse resultado, toda uma estratégia de distorção comunicacional é essencial, cujo elemento principal é a racionalização da mentira sobre o que realmente acontece, por meio de estratégias de defesa coletiva e ideologias defensivas, que permitem aos sujeitos consentir ou mesmo se engajar nas práticas do mal como algo normal, contornando seu senso moral. O recurso ao argumento da simples obediência às ordens esconde o zelo com que elas são obedecidas e alivia os sujeitos da responsabilidade. Há uma racionalidade, baseada unicamente em aspectos teleológicos, que justifica essas opções; é a partir dela que se afirma que as coisas não podem ser de outra forma, naturalizando as opções éticas criticadas e a insensibilidade ao sofrimento alheio como “realismo econômico”. Assim, a manipulação do medo socialmente disseminado pela precarização neoliberal alimenta a adoção articulada de estratégias de defesa reativas, sejam coletivas, como o cinismo viril, sejam individuais, como a adoção voluntária de antolhos mentais, que suspendem o senso crítico de modo setorial e possibilitam ignorar tudo o que transcende o discurso da distorção comunicacional, sobretudo aquilo que evoca o medo diante da injustiça e da vulnerabilidade. Em suma, o neoliberalismo é possível a partir de diferentes técnicas de distorção da realidade que visam a paralisar o pensamento. Esse tipo de “normopatia” é preocupante, ao menos para os que podem ver e ouvir, compreendendo o que se passa na realidade. Acontece que, num segundo mo-

314 ARENDT, *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*.

315 DEJOURS, 1998.

mento, faltam os meios de mediação do seu próprio trabalho e cai o “castelo de cartas”. Para manter um trabalho progressivamente esvaziado de sentido ético, onde a desconfiança e a concorrência entre os colegas é a regra, onde todos estão desconectados uns dos outros, onde não é possível compartilhar a experiência vivida do trabalho real, defesas são necessárias, mas não seguras, pois seu colapso ainda está no horizonte. O que a PDT propõe é precisamente o contrário, construir condições organizacionais em que seja possível compartilhar, construir relações de confiança e cooperação, considerando um projeto de desenvolvimento pessoal e coletivo, atuando para contribuir para o desenvolvimento da instituição e da cultura.

Assim, são as escolhas das organizações que estão modulando possíveis cenários onde os trabalhadores irão atuar. Se essas condições não existem, os cenários de desolação se instalam, as relações tornam-se processos de reificação do outro e as possibilidades tornam-se obstáculos ao trabalho que não podem ser transpostos.

A PDT, também conhecida como clínica do trabalho, mostra a associação entre a escalada dos transtornos mentais relacionados ao trabalho nas últimas décadas e a deterioração das condições de organização do trabalho introduzidas pelas mudanças decorrentes da gestão neoliberal, também conhecida como virada gestonária. Isso afeta profundamente o trabalho no âmbito das empresas privadas, bem como do setor público. De um modo geral, aumenta o sofrimento patogênico e, em particular, o sofrimento ético resultante da traição dos valores que visam um trabalho bem feito, devido à adoção de métodos de gestão neoliberais, sobretudo tendo em conta a progressiva introdução no setor público, em especial no Poder Judiciário, do modelo de gestão denominado *New Public Management*, em que são importados modelos de gestão de empresas privadas que resultaram em cenários de sofrimento patogênico e desolação.

A grande onda da gestão, a virada gestonária, leva à generalização do discurso destinado a instaurar a ideia de que os resultados organizacionais não são produto do trabalho vivo, relegado às sombras, mas da gestão, que ocupa o centro das atenções. Gestores sem experiência no trabalho efetivo, supostamente capazes de administrar tudo, passam a ser os personagens centrais, substituindo a autoridade baseada no conhecimento da realidade do trabalho. Generalizaram-se dispositivos que, para aqueles que não conhecem a organização do trabalho, parecem inofensivos e até atraentes, mas a clínica do trabalho

já mostrou claramente seu caráter profundamente patogênico e até mesmo anticivilizatório.

Cinco dessas modalidades merecem ser sublinhadas³¹⁶. A primeira a ser mencionada – invertendo a ordem em que Dejours as apresenta – é a re-standardização das tarefas e dos modos operatórios em coerência com esse modelo, sobretudo por destacar os processos de individualização e competição contra todos e contra si mesmo. Depois de algumas décadas em que o taylorismo parecia ter deixado um espaço um pouco mais enriquecedor, permitindo um pouco de autonomia e de construção de sentido em cada profissão, sob a influência do toyotismo, as técnicas de simplificação, normalização e padronização de tarefas, de forma regulada, estão de volta à cena. Os modos operatórios, incluindo as atividades de serviço, passam a ser controlados por dispositivos eletrônicos que, ao mesmo tempo, requerem uma distorção e um controle do trabalho, exigindo, por parte dos trabalhadores, maior adaptação aos fluxos e normas preestabelecidos. Isto sob a pressão do atingimento de resultados mensuráveis, a partir de indicadores de desempenho que reduzem o trabalho à realização metas definidas por uma lógica financeira. A singularidade se perde e, além disso, presume-se que os trabalhadores são todos intercambiáveis. Há, portanto, um enorme prejuízo ao desenvolvimento da inteligência corporal no trabalho, sobretudo porque os sujeitos se submetem a uma condição em que os valores profissionais e o sentido do trabalho são postos em questão; é um cenário típico para a emergência do sofrimento ético; a perspectiva é viver a experiência da desolação³¹⁷.

Além disso, aprofunda-se a ampla utilização de sistemas de avaliação individualizada de desempenho, nos quais o controle hierárquico é exercido à margem do trabalho bem feito, colocando o objeto da avaliação apenas nos resultados mensuráveis. Ou seja, não há avaliação do trabalho, mas sim dos resultados obtidos, o que tende a derivar para a avaliação das pessoas e de sua personalidade. Esse tipo de dispositivo organizacional gera a concorrência entre iguais, rompendo os laços de confiança e solidariedade e o compartilhamento da verdadeira experiência de trabalho. Além disso, gera uma competição consigo mesmo, uma vez que é necessário superar sempre e continuamente as pontuações de produção já obtidas. O resultado é uma obstrução dos proces-

316 DEJOURS *et al*, *The Return of work in critical theory: self, society, politics*, p. 156-164.

317 DEJOURS, *A banalização da injustiça social*.

sos de reconhecimento, das deliberações coletivas e da cooperação em geral. É nesse tipo de situação que emergem processos defensivos que conduzem a um empobrecimento do pensamento, principalmente do pensamento crítico e reflexivo. Podemos comparar as defesas psíquicas com cortinas de fumaça, que dissimulam e anestesiam o sofrimento, sobretudo porque os sujeitos não encontram saídas adequadas para enfrentar as opções da gestão que degradam a convivência e os valores profissionais.

A terceira técnica de gestão deletéria, em plena expansão, são dos dispositivos de “qualidade total”, do tipo ISO entre outros, que promovem uma noção de produtividade muito controlada, mas totalmente desconectada das vicissitudes do real do trabalho bem feito. Pois, como sabem os trabalhadores experientes, o trabalho de qualidade não corresponde a normas objetivas de “qualidade” baseados em prescrições que levam em conta apenas uma parte da realidade e jamais aquilo que de fato se passa. Para respeitar os procedimentos de qualidade, portanto, é necessário cumprir os requisitos formais e tentar manter a qualidade, mesmo que para isso seja necessário infringir normas. É uma contradição de fato: ou se mantém um trabalho de qualidade, ou se respeitam normas que não fazem muito sentido. Se é o respeito e submissão às normas que prevalece, instauram-se cenários de trabalho propícios à emergência do cinismo defensivo.

O quarto dispositivo implica a precarização, em que as modalidades de submissão são ainda mais acentuadas. Os contratos não garantem a continuidade, não respeitam os direitos dos trabalhadores e os contratos sociais que regulam as relações de trabalho. Eufemisticamente, ou melhor, de forma enganosa, cada vez mais situações são tratadas não como relações de emprego, mas relações de prestação de serviços, já que são trabalhadores “livres”, independentes”, “donos de sua empresa”. É o que se denomina de processo de “pejotização”, convertendo pessoas naturais em jurídicas, ainda que seu “negócio” seja a própria capacidade de trabalho. A própria demanda de trabalho precisa ser, renovadamente, conquistada. São situações em que é preciso lutar constantemente para obter contratos do tipo B2B (*business to business*); todos os colegas são concorrentes, todos estão sós para obter trabalho e renda. Não há jornada de trabalho, os instrumentos de trabalho são de responsabilidade dos trabalhadores, o mesmo ocorrendo em relação às questões de segurança e aos riscos de acidentes e adoecimento. Enfim, é a liberdade onde tudo é precário, onde os trabalhadores que não têm emprego podem se tornar

“empreendedores”. Nesse plexo também se inserem as falsas cooperativas, os uberizados e as múltiplas formas de subcontratação/terceirização da produção que, embora já existam há muito tempo, são cada vez mais comuns no capitalismo neoliberal. Tem-se o afastamento em relação aos valores profissionais e de construção de sistemas mais cooperativos e solidários, pois o universo da precariedade destrói as condições de pertencimento a determinado coletivo. Um dos valores imateriais mais significativos, que é a confiança, que permite a cooperação e a participação na deôntica do fazer, deixa de estar presente. A atividade deôntica exige a perseverança de cada um para agir coletivamente, o que requer tempo, pertencimento, confiança, elementos incompatíveis com a precariedade. O que prevalece é a exacerbação da vulnerabilidade, levando às profundezas da servidão³¹⁸. Instalam-se também processos de discriminação, especialmente contra os colegas que questionam essas relações de trabalho ou, mais, aqueles que não são “capazes” de atingir objetivos da produção ou de manter a ilusão defensiva de que um sistema precário é viável para aqueles que trabalham. Além disso, é minado o sentido de um projeto de vida profissional numa organização ou mesmo em uma instituição pública. A precarização é a essência da gestão neoliberal.

Ainda que o trabalho dos juízes no Brasil não possa ser considerado precário no sentido do vínculo institucional individual, há uma forte deterioração das relações interpessoais, da cooperação e do *ethos* profissional, devido, sobretudo, aos mecanismos de avaliação individualizada de desempenho e ao esvaziamento qualitativo do trabalho, ante o agigantamento do controle numérico, como veremos mais adiante. Isso enseja uma outra precariedade, pelo medo perante o risco da perda de identidade, de tornar-se um mero executor ou só um número da produção, medo este que traz a necessidade de gerenciá-lo. Ademais, a sensação de perda e deterioração da profissão que vem a passo com as pressões neoliberais sobre o próprio Poder Judiciário, maximizadas no caso da Justiça do Trabalho brasileira, sob constantes iniciativas de deslegitimação, desenham um horizonte de precariedade institucional que mobiliza o medo e suas defesas, impactando o trabalho, a subjetividade e a independência.

O quinto dispositivo é o golpe comunicacional. O uso deliberado de uma comunicação publicitária voltada principalmente para o público interno, que serve

318 LA BOETIE, *Le discours de la servitude volontaire*.

de justificação e de racionalização das medidas anteriores³¹⁹. Ele deslegitima a linguagem dos saberes do trabalho e substitui por uma descrição artificial, como a novilíngua de George Orwell. Trabalhador vira colaborador, tem de ser proativo. Companheiros de uma mesma empresa “compram e vendem” serviços e produtos dos colegas. A descrição do trabalho se reduz aos números. Bloqueia-se, com isso, o acesso ao discurso, à dizibilidade do real do trabalho. E, então, se introduz uma narrativa que justifica tudo o que ocorre como inevitável, por imperativos de realismo econômico ou político. Aceitar como inevitável serve de estratégia defensiva na qual os trabalhadores se agarram. O pensamento crítico então é interditado. É preciso não pensar naquilo que se faz e o discurso de justificação ajuda nisso. No Poder Judiciário, o vocabulário da Justiça vai sendo substituído pelo vocabulário da gestão e as considerações qualitativas sobre o bom trabalho são substituídas por aspectos quantitativos.

Esses métodos de gestão do trabalho não são inevitáveis. Tratam-se de escolhas que ocorrem em parte no domínio exclusivo de uma empresa ou instituição pública. Mas são também resultado de um trabalho político que alcança toda a *polis*, mobilizando um discurso sedutor, pois se baseia no desejo dos sujeitos de se tornarem livres^{320,321}. É um paradoxo sem fim, sobretudo porque se trata, na verdade, de uma ampliação das modalidades de dominação a partir de um discurso de liberdade que poria fim aos privilégios de alguns, principalmente dos servidores públicos. Contudo, mesmo diante desse cenário, a PDT já teve a oportunidade de comprovar: outro modelo de gestão é possível! Um modelo baseado na cooperação e na valorização da experiência diante do trabalho real, com melhorias significativas para os trabalhadores e mesmo para a qualidade e a produtividade^{322,323}. Nesse sentido, a introdução de conceitos e até métodos de ação baseados na PDT pode ser útil.

A ação em PDT inscreve-se na tradição da pesquisa-ação³²⁴. Visa a recuperar as condições para que os participantes falem sobre seu trabalho e experiências

319 DEJOURS, *A banalização da injustiça social*.

320 MICHEL, *Transcending Socialization: A Nine-Year Ethnography of the Body's Role in Organizational Control and Knowledge Workers Transformation*.

321 SZNELWAR, *Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho*.

322 DEJOURS et al, *The Return of work in critical theory: self, society, politics*.

323 DEJOURS, *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*.

324 SZNELWAR et al, *A subjetividade no trabalho em questão*.

vividas, tornando-as inteligíveis para seus colegas e para si mesmos. É um tipo de elaboração que visa a enriquecer a capacidade de reflexão e desenvolvimento do pensamento crítico. O discurso gerencial bloqueia a inteligibilidade³²⁵ do sofrimento vivenciado no trabalho. Para romper esse obstáculo, propõe-se a criação de um espaço onde os sujeitos trabalhadores tenham a possibilidade de falar livremente e expressar a experiência de suas vivências do trabalho real, ouvir, refletir e trabalhar a experiência afetiva e subjetiva de suas atividades cotidianas^{326,327}. Em outras palavras, colocar sobre a mesa questões, angústias, dúvidas e desejos em relação a um trabalho bem feito, desde que quem fala e quem ouve assumam riscos equivalentes³²⁸. Não se trata apenas de falar, mas de pensar em conjunto e decidir sobre as regras da profissão e as transformações da realidade. O conceito de atividade deôntica é precisamente este, de poder discutir e chegar a alterações nas regras de trabalho promovendo o desenvolvimento de atividades laborais centradas nas tradições da profissão e em valores que correspondam às expectativas sociais e à construção da cultura. A dimensão específica da ação (*praxis*) e a racionalidade subjetiva (*pathos*) estão no centro da produção (*poiesis*), o que tem consequências importantes para a aprendizagem da democracia e a prática política, algo que não deveria ser negligenciado pela filosofia política.

Por parte dos intervenientes, os clínicos do trabalho, é importante colocar-se em uma escuta atenta que visa a permitir a emergência do sofrimento, a angústia, os medos e os receios dos desafios, bem como de soluções engenhosas para fazer frente às dificuldades, riscos e imprevistos do trabalho. Seu papel não é apresentar recomendações sobre o conteúdo das regras de trabalho, mas catalisar as deliberações coletivas, ajudando os participantes a tematizar o próprio trabalho e valorizar os conhecimentos derivados desta experiência, bem como questões ligadas à racionalidade axiológica e comunicativa. O prazer de superar as dificuldades, sobretudo o silêncio, e de resolver problemas aparentemente insolúveis, construir processos deliberativos, obtendo ou não

325 Para Habermas, a inteligibilidade é a primeira condição de validade do discurso.

326 SZNELWAR; HUBAULT; *Work Activities as a Resource for Work Organization Design and for Strategic Decisions?*

327 SZNELWAR; HUBAULT, *Subjectivity in ergonomics, a new start to the dialogue regarding the psychodynamics of work.*

328 DEJOURS, *Travail, usure mentale*, vol. 2, p. 180-182

consensos faz parte dessa abordagem, sempre arriscada para os participantes e para os intervenientes.

O conhecimento sobre as profissões também faz parte das descobertas feitas no campo da pesquisa-ação. Para a PDT, contudo, não se trata de recolher dados para o conhecimento do campo pesquisado mas, principalmente, de criar condições para pensar, refletir e agir visando à transformação do trabalho, ou seja, criando espaços de discussão e deliberação para apoiar o desenvolvimento das atividades éticas voltadas à produção e reformulação das regras da profissão. Também é necessário levar em consideração a importância e as contribuições de outras áreas do conhecimento para a transformação do trabalho. A partir desse arcabouço conceitual e metodológico, procuraremos compreender os impactos dos métodos de organização do trabalho implantados durante as últimas décadas no sistema judiciário brasileiro sobre a subjetividade, a saúde mental, a ética profissional, a magistratura enquanto profissão e a democracia. Serão apresentadas duas pesquisas-ação realizadas utilizando os conceitos e a abordagem da PDT como base.

2 DISCUSSÃO A PARTIR DOS RESULTADOS OBTIDOS

O Poder Judiciário no Brasil passou por uma série de mudanças normativas e uma profunda transformação da cultura institucional ao longo dos últimos anos, trazidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e demais conselhos superiores, instituídos pela Emenda Constitucional n. 45/2004, que implementou a reforma do sistema judiciário. Sob o influxo da busca de racionalização e de eficiência, vem sendo implementado um conjunto diversificado de medidas largamente inspiradas nos modelos de gestão das empresas privadas. Entre eles, os mecanismos de avaliação do trabalho dos magistrados, mediante critérios de aprovação no período probatório e de promoção na carreira, todos baseados em resultados quantificáveis. Alcançar, ou mesmo superar as metas de produção estatisticamente acompanhadas por dispositivos eletrônicos, fixadas pelas instâncias superiores em relação ao resultado do trabalho dos juizes, bem como os resultados obtidos por cada tribunal, definem também os critérios de alocação de recursos. Mais recentemente, os resultados alcançados são avaliados na forma de selos que atestam o grau de atingimento por cada unidade e tribunal. Sem qualquer intenção de julgar o conjunto dessas transformações, e tendo em conta os diferentes contextos, importa considerar qual é o cenário

estabelecido para o desenvolvimento do trabalho judicial, e, em particular, as consequências da introdução de metas numéricas de desempenho para os juízes e tribunais. Os indicadores de desempenho possibilitam uma governança baseada em estatísticas comparativas das quantidades e velocidade dos atos processuais, o que é um dos pilares das mudanças estabelecidas.

Embora seja possível reconhecer que, em parte, essas mudanças trouxeram ganhos de racionalização e de modernização, por outro lado emerge a preocupação, largamente difundida entre os profissionais da Justiça de que elas tenham levado a um desvio de sentido e de conteúdo do trabalho dos juízes, sobre a organização do trabalho e sobre o estatuto desses profissionais. A concentração dos processos de avaliação no controle estatístico e na obtenção de resultados, além de induzir uma ruptura com o sentido qualitativo de contribuir efetivamente para a realização da Justiça, acentua a concorrência entre os magistrados e entre os tribunais. Vários sinais de deterioração da cooperação são identificados. Isso enfraquece ainda mais os mecanismos informais de avaliação do trabalho entre os pares, as possibilidades de mostrar e discutir as estratégias adotadas para dar conta das dificuldades com outros magistrados do mesmo grau de jurisdição, bem como com colegas de diferentes graus, afetando significativamente o julgamento de beleza³²⁹, essencial para a construção e reforço da identidade. Além disso, o *ethos* profissional em seu papel de mediador da atuação judicial e da relação com a sociedade, das práticas deliberativas entre magistrados e de sua identidade profissional, é posto em questão. A pressão por resultados quantificáveis e a introdução do processo eletrônico visando a melhoria nos processos de trabalho, bem como um melhor controle, abrem caminho para a emergência de ações que estão no limite, ou mesmo ultrapassam aquilo que se considera ético e correspondente às tradições da profissão. Por exemplo, ter tempo para estudar e confirmar, alterar ou aprimorar as decisões preparadas pelos assessores é, em determinadas situações, algo duvidoso. Assim, os julgamentos podem ser feitos sem um estudo aprofundado e suficiente por parte do magistrado. É um comportamento adaptativo às « regras do jogo », como outros que vão desde a escolha de procedimentos à modificação do conteúdo das decisões para obter os melhores resultados estatísticos, como constatado nas pesquisas aqui relatadas. As escolhas dentre os diferentes e

329 DEJOURS, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*.

objetivos e alternativas são feitas de modo a valorizar os procedimentos e resultados mais visíveis pelos critérios dos dispositivos de governança.

É justamente nessas situações que se instalam processos de sofrimento patogênico, vale dizer, quando os sujeitos não encontram soluções para agir conforme as regras e tradições da profissão da magistratura emerge um tipo de sofrimento, denominado sofrimento ético³³⁰. Abre-se, com ele, a porta para a exacerbação das defesas, no início individuais, depois, coletivas, ou mesmo ideologias defensivas, que favorecem a degradação do viver-juntos e impedem processos mais cooperativos, baseados na solidariedade entre colegas. Além disso, a formação de grupos baseados em posições político-ideológicas, os quais não são abertos ao diálogo profissional, faz parte desse universo; o desprezo torna-se moeda corrente³³¹. Ademais, quando as defesas não são suficientes, os cenários tornam-se favoráveis para os transtornos, para as doenças.

Tudo isso redobra o impacto das práticas do trabalho jurisdicional, que podem colocar em questão a autonomia e a independência do poder judiciário. É claro que essa imagem, assim resumida e generalizada, indica apenas fenômenos de tendência. Há que se ter igualmente em conta as diferenças contextuais, mesmo que os mecanismos de governança sejam universalizados nos sistema judiciário.

Em alguns casos, também é possível identificar ações de resistência e de gestões mais cooperativas. O próprio CNJ editou a Resolução 240/2017 que estabelece os princípios e diretrizes necessários a uma gestão cooperativa no Judiciário. A Resolução 351/2021 que trata da prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação incorpora os conceitos da Resolução 240/2017 e deixa clara a centralidade da organização e gestão do trabalho saudáveis para esse fim. Há, porém, um déficit de alinhamento das demais medidas adotadas. Mas, para além disso, é importante considerar que esse estado de coisas não se produz instantaneamente, nem é o resultado automático de tendências gerais da sociedade ou da personalidade dos indivíduos. Essa tendência se aprofunda em um processo diacrônico no qual as opções ligadas à gestão e organização do trabalho são cruciais. O modo como os indivíduos e coletivos hoje se comportam tem como determinantes essas opções passadas³³².

330 DEJOURS, *A banalização da injustiça social*.

331 BONELLI, *Ideologias do profissionalismo em disputa na magistratura paulista*.

332 DEJOURS, *Situations du travail*, p. 129-132.

Examinemos com mais detalhe o contexto evidenciado pelos resultados das pesquisas.

O principal elemento estruturante do discurso dos magistrados entrevistados é a sua relação com o *ethos* profissional. Não basta ser nomeado « sentar na cadeira e tornar-se juiz ». A aprendizagem dos valores e das normas técnicas e éticas da profissão não é possível sem esforço, uma experiência de trabalho concreta e relações com colegas. Isso leva tempo e demanda a perseverança face à resistência do real, ao longo de uma jornada e de toda uma vida de trabalho. Embora possa ser interpretado e contextualizado de modo não uniforme, segundo versões plurais – as diferentes versões integram a identidade do *ethos* – é em torno desse conjunto de normas técnicas e éticas, em sua porosidade e abertura, que está organizada a dimensão coletiva da profissão e seu significado na vida social, que servirá de mediação para a construção da identidade e da autoestima. Trata-se portanto, de um conjunto normativo, em parte formal – incluindo a Constituição, as leis processuais, as normas de definição dos objetivos, prerrogativas e padrões da profissão, de organização da magistratura, os códigos de ética, os atos normativos – e em parte informal, mesmo tácito e inconsciente, que é coletivamente constituído pelos magistrados na relação com o trabalho; mas é uma prática normativa que não é só constituída, mas que também constitui tanto os sujeitos quanto a coletividade.

O *ethos* profissional da magistratura, apesar do peso da tradição, evolui com o tempo. Por exemplo, constatou-se que as qualidades consideradas afetas à boa gestão da unidade judiciária, notadamente aquelas que apontam para a aceleração do procedimento, foram adicionadas ao que se considera como « bom trabalho »; tudo isso em paralelo às qualidades tradicionalmente reconhecidas como necessárias para ser considerado um bom magistrado. Entre essas qualidades, evidencia-se o fato de julgar bem, de manter um posicionamento razoável enquanto autoridade e de tratar bem os diferentes atores dos processos judiciais, incluindo a equipe que trabalha consigo. O grande desafio está em definir as condições para que novos elementos da realidade, incluindo mecanismos de governança, possam ser incorporados, sem desfigurar a identidade do conjunto normativo incorporado ao *ethos* profissional. Parece certo que assegurar a celeridade não deve pôr em questão as qualidades tradicionais de um trabalho judicial bem feito, que este não deve ser distorcido por números e por condutas pragmáticas do tipo « jogar o jogo »; ao contrário, o desafio é aprimorar os processos para incluir a celeridade como parte do

que é considerado um bom trabalho, o que pode complementar as ações das equipes dos tribunais.

Um outro aspecto, diferente da mutabilidade, é a força normativa do *ethos*. Não se trata apenas de apropriar-se dos conhecimentos, das normas e dos valores, mas de interpretá-los e agir de acordo com eles, em situações práticas. Isto pode muitas vezes exigir a subversão de certas regras « no bom sentido », de favorecer princípios e objetivos fundamentais da Justiça, ainda que « trapeando » a literalidade de um padrão de conduta. Mas, mesmo quando, em outros casos, aquilo que seria correto não se realiza « no mau sentido », ou seja, em razão de uma fraude, um erro ou uma negligência, isso não significa, *ipso facto*, que o *ethos* deixe de servir como referência normativa vinculante, pois os desvios de ação continuam sendo observados, como tal, ou justificado como exceções à regra por contingências singulares. É o *ethos* profissional que permite diferenciar a « trapaça », que é parte inerente da realização de um bom trabalho, da « fraude », que é o seu oposto.

O problema surge quando a força normativa do *ethos* profissional se deteriora, devido à acentuada perda de seu compartilhamento como referência consensual comum. Quando as condutas que minam essa força normativa se generalizam e, sobretudo, encontram justificação em um corpus discursivo paralelo, o vínculo que guia as condutas se degrada. Isso corresponde à forte suspeita do que está acontecendo atualmente no sistema judiciário, como consequência dos mecanismos de avaliação que compõem uma parte essencial das práticas de regulação do trabalho do magistrado. Trata-se de um contexto mais vasto, afetando não somente o sistema judiciário, mas a gestão pública em seu conjunto, diante da introdução massiva de práticas de gestão baseadas na « *new public management* ». Nesse sentido, a pesquisa coletou diversos testemunhos que referem « mudança de postura » dos magistrados em relação ao momento anterior à introdução dessas práticas de gestão, que são reflexos de posturas defensivas. Exemplos nesse sentido são a desmobilização subjetiva, baixo comprometimento com práticas coletivas, dificuldade em cooperar com os colegas e equipes de servidores, individualismo exacerbado, condutas de autoproteção adaptativa e adoção de práticas distanciadas dos valores da profissão; condutas que são sustentadas e até mesmo favorecidas pelos mecanismos individuais de avaliação e alocação de recursos que apenas levam em conta a quantidade e a velocidade dos atos processuais realizados e encontram no discurso gestor um esteio de justificação.

Romper com o sentido do « trabalho bem feito », na dupla dimensão da justiça processual propiciada às partes na situação singular e da eficácia metaprocessual das decisões; sobretudo quando já foram investidos recursos subjetivos intensos na apropriação de um *ethos* profissional fundado na missão da Justiça, significa um grave risco para a saúde. Trair os valores da profissão custa muito caro do ponto de vista psíquico e trair-se a si mesmo, abandonando toda uma trajetória de luta para mantê-los é pôr em causa sua própria identidade. Um antigo magistrado afirma que deixou de ser juiz no momento em que passou a privilegiar a quantidade frente à qualidade, uma mudança que, para ele, ocorreu depois da Emenda Constitucional n. 45 de 2004. Ao mesmo tempo, relata o prazer, que há muito tempo não tinha, ao sentir ter se dedicado muitas horas à elaboração de uma decisão difícil com repercussões sociais significativas, elaboração que considera fundamental e que o permitiu realizar um bom trabalho, ainda que tenha atrasado a apreciação de outros processos.

Com efeito, o fazer e as ações dos magistrados desempenham um papel central nos processos identitários desses sujeitos. É uma profissão percebida socialmente com prestígio significativo; as ações dos juízes influenciam a situação das partes envolvidas no processo e até mesmo a orientação da vida social e política. Os magistrados são vistos como diferentes dos demais atores do sistema judicial, eles desempenham um papel como seus representantes perante a sociedade. De fato, a diferenciação entre os magistrados e os demais atores da Justiça estrutura as relações nas unidades de atuação, modulando aspectos subjetivos e intersubjetivos, as afinidades e a divisão de responsabilidades nos tribunais. O juiz exerce um papel que ultrapassa os muros da instituição. Por isso deve cuidar de sua imagem perante a sociedade, defender sua independência e sua liberdade de julgamento e deve cuidar para não cometer erros ao decidir. São deveres que fortalecem o próprio valor da profissão. A ruptura desse arranjo identitário acarreta muitos riscos não somente no que concerne à saúde psíquica, mas também às relações na instituição e, até mesmo, a vida na *polis*. Um mal estar intenso emerge com a introdução de um conjunto de medidas administrativas e processuais que tendem a reduzir o papel do juiz a alguém que apenas cumpre os objetivos numéricos de produção e apenas aplica as decisões dos tribunais superiores. A autoimagem da profissão colide com essa imagem reduzida a um « juiz-funcionário », visto como alguém que apenas reproduz sentenças conforme decisões de outrem, borrando definiti-

vamente a linha que define identidade profissional, o que é considerado como uma clara degradação.

A perda do engajamento nas responsabilidades profissionais, algo esperado diante do cenário atual, é considerada uma perversão e um caminho sem volta. Apesar das tentativas de conciliar pressões contraditórias entre quantidade e qualidade seja uma constante em quase todas as profissões, isso tem uma configuração particular para o juiz, pois ele deve assumir a decisão como sua, mesmo quando possui convicções contrárias. Por essa razão, os magistrados têm, em princípio, a liberdade de convicção e os deveres de independência e imparcialidade. A pressão pela obtenção de resultados, para além da carga de trabalho, é um fator de desequilíbrio, que induz a condutas que aceleram o processo decisório. No caso brasileiro, as sentenças são frequentemente preparadas pelos assessores dos juízes. A pressão do tempo e a confiança no servidor podem levar a assumir riscos, a assinar uma decisão sem que haja o tempo necessário para amadurecimento e análise mais profunda. A opção oposta, ou seja, a de manter a qualidade conservando uma produtividade adequada, depara-se com a ausência de mecanismos de reconhecimento qualitativos, que sirvam de reforço identitário desse esforço, pois os critérios de avaliação são exclusivamente quantitativos. É um mal-estar cumulativo, sentido como sofrimento ético, uma sensação ligada ao fato de que « fazer muitas sentenças apressadas », « mata alguma coisa em mim ». Em contrapartida, abandonar os critérios institucionais de reconhecimento e « dar tudo » para cuidar do volume com a quantidade necessária pode conduzir ao esgotamento e ao isolamento. Além disso, os juízes assumiram a responsabilidade pela celeridade do processo como algo que depende das suas qualidades como gestores. Não basta julgar bem, é preciso gerir bem. Portanto, os prazos processuais devem ser mantidos pelo « juiz-gestor ». Trata-se um elemento importante de culpabilização. Tudo isso é fonte de sofrimentos patogênicos, e pode favorecer a emergência de condutas defensivas, tais como a autoaceleração e a perda da capacidade de refletir sobre a própria atividade. O cinismo defensivo a par com uma certa naturalização da perda de qualidade do trabalho e das relações entre colegas está presente e tende a ser disseminado.

O « volume de trabalho » não pode ser medido corretamente. Para além da variabilidade das condições e recursos disponíveis, o sentido do trabalho é importante. Os juízes relatam que antes trabalhavam mais, o tempo de trabalho era mais prolongado, mas hoje o trabalho é mais pesado e cansativo. A reflexão

sobre o sentido do trabalho dos magistrados levanta a questão da eficácia. Os juízes julgam conflitos que são suscitados pelas partes. Fazer Justiça no contexto limitado desse conflito, bem como tornar a decisão significativa para as partes, por meio da argumentação, é um elemento importante para manter o sentido do trabalho judicial. Mas, diante da repetição de casos similares, emerge a sensação de « enxugar gelo » (trabalho de Sísifo). Muitos juízes, em especial os mais antigos, relatam que a motivação para a escolha da profissão foi marcada pelo desejo de contribuir para a realização da Justiça, incluindo a melhoria das relações sociais. Contribuir para reduzir o desrespeito às leis, modificar a realidade social para aproximá-la o quanto possível das disposições da Constituição Federal, bem como o respeito aos textos legais e à jurisprudência, é essencial ao sentido do trabalho sendo uma fonte fundamental de prazer no trabalho dos juízes. Alguma coisa que vá além dos casos individuais. Por fim a um processo judicial não é a mesma coisa que resolver um problema, um conflito entre atores sociais. Uma das principais frustrações dos magistrados é não ver resultados concretos, em termos de mudança das práticas sociais, sobretudo quando se trata da Justiça do Trabalho. O processo não é um fim em si mesmo, mas um meio de ação. O fim dos processos judiciais não é necessariamente o fim da Justiça. É por isso que não faz sentido adotar indicadores de produtividade, sem medir o cumprimento dos objetivos por esses meios, não apenas em termos da justiça singular prestada em qualquer processo, mas também em termos de impacto social. De fato, até o momento, nenhum indicador desse tipo foi utilizado pelo poder judiciário. Centrar a avaliação institucional nos indicadores de produção, sem levar em conta seus resultados na sociedade desmerece grande parte do sentido de utilidade do trabalho. Ao contrário, uma decisão sobre um caso que envolva diversos atores sociais, como um processo coletivo, que soluciona o problema e elimina a judicialização de casos futuros, tem impacto negativo sobre as estatísticas de produtividade dos magistrados e sobre a alocação de recursos das unidades jurisdicionais. Eis aqui uma cunha introduzida no *ethos* profissional da magistratura, que pode desestabilizar todo o tecido identificatório: como sentir-se recompensado por ter feito precisamente o que tem menos sentido e causa frustração e como articular o sentido do trabalho em torno daquilo que a instituição não valoriza, mas que faz parte dos fundamentos da profissão?

No que concerne aos critérios de progressão na carreira, atualmente há uma quase completa ausência de juízo qualitativo. O que prevalece é uma combi-

nação do critério de antiguidade com concorrência baseada principalmente na quantidade de atos processuais praticados, os quais são contabilizados por meio de dados obtidos pelos sistemas digitais de controle e informados aos desembargadores. Por um lado, os processos de promoção profissional tornam-se menos discricionários e menos ligados a razões de afinidade pessoal, como acontecia no passado, o que é percebido positivamente, evidenciando a demanda por uma avaliação justa. Há uma aparência de concorrência igualitária, uma vez que as avaliações são baseadas em atos processuais produzidos. De outro lado, existe uma percepção clara de que os números não levam em conta a diversidade da realidade, sobretudo em termos de tempo e esforço necessários para fazer frente à diversidade de processos, bem como equipes disponíveis e condições de trabalho. São medidas e critérios que não refletem a realidade mutável e as vicissitudes do trabalho, que dependem de uma cooperação eficaz entre os colegas, os servidores e os advogados. Sobretudo, há o descontentamento difuso entre os magistrados com o fato de o trabalho ser convertido em números, o que reduz os próprios juízes a um número, o que corresponde a um processo de crescente reificação³³³, o que traz a percepção de perda de valor e deterioração da identidade e do amor próprio. Os significados e até mesmo o vocabulário da Justiça são deslocados para os significados e vocabulário da gestão, que é impermeável à experiência do trabalho real. Mesmo para aqueles participantes da pesquisa que são favoráveis às novas modalidades de avaliação, em razão de sua aparente imparcialidade, fica claro que os métodos de avaliação são desconectados do sentido de um bom trabalho na Justiça, segundo a própria descrição do que seria esse bom trabalho. Há uma aceitação de que não haveria outra forma de avaliação e que a desconexão com o sentido do trabalho judicial é inevitável, na dupla dimensão da justiça singular e da eficácia. Essa contradição no discurso denota uma racionalização com fins de justificação, pois o desenvolvimento de outros critérios de avaliação é possível, mas não há um verdadeiro investimento em pesquisa e desenvolvimento de outros métodos mais próximos da realidade, que seriam capazes de avaliar a beleza e a utilidade do trabalho, mesmo que certos aspectos quantitativos sejam importantes de ser também avaliados.

Quanto aos objetivos fixados pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, apesar da participação de representantes dos tribunais na sua preparação, o proces-

333 MULLER, *The Tyranny of Metrics*.

so de deliberação e de decisão, em geral, considerado muito vertical e apenas descendente, porque poucos magistrados são chamados a participar. As deliberações geralmente têm lugar considerando as alternativas previamente apresentadas, como meras opções, por exemplo, sobre o percentual de redução do estoque de processos em relação ao ano anterior a ser alcançado. De modo que, mesmo com uma definição participativa, há pouca ressonância com as vicissitudes do real do trabalho nesse tipo de deliberação. Sobretudo, as decisões são geralmente pautadas por objetivos quantitativos de atos processuais, distanciando-se dos objetivos qualitativos. Essa situação é especialmente agravada pelo fato de a consecução desses objetivos ser decisiva para a alocação de recursos aos tribunais pelas instâncias superiores, o que acentua a necessidade de engajar-se na concorrência pelos objetivos numéricos para atingi-los ou superá-los, visando a obtenção de mais recursos. Às consequências concretas em termos de alocação de recursos são agregados reforços simbólicos, na forma de outorga publicizada de certificados ou « selos de excelência » atribuídos pelo grau de atingimento dos resultados de objetivos quantitativos e de padrões de conformidade estatisticamente aferidos pelos dispositivos digitais de controle. Trata-se, portanto, de um completo dispositivo de controle e direcionamento das condutas e de subjetivação na direção do deslocamento do sentido do trabalho para critérios abstratos sem consideração do sentido e do real do trabalho judicial.

Os mecanismos informais de avaliação, que são particularmente ancorados nos julgamentos de beleza do trabalho, também se encontram fragilizados nessa realidade. Como os colegas não leem as decisões e não assistem às audiências uns dos outros, o que é acessível a todos é o resultado estatístico em termos de atos processuais praticados e de cumprimento das metas, não havendo julgamento da qualidade do trabalho pelo outro. Além disso, a falta de confiança entre os pares, que estão em um sistema fortemente competitivo, cada vez mais isolados³³⁴, impede que se fale do próprio trabalho aos outros e também do trabalho dos outros. Então, isto que, no sistema judiciário, cioso da liberdade de apreciação, já é particularmente delicado, ou seja, a natural troca de angústias e experiências sobre o enfrentamento do real, que num contexto anterior ainda sim tinha o seu espaço, torna-se obstacularizado. Reforçam-se

334 O que provavelmente se reforçou com a pandemia e o teletrabalho, embora os dados de campo sejam anteriores.

as posturas solipsistas, inclusive no conteúdo das decisões, entrando em contradição com ideia de integridade do direito positivada na lei processual.

O Tribunal, ao julgar os recursos das partes, tem a possibilidade de avaliar parcialmente a qualidade dos resultados produzida nas decisões que revisa. Mas a pressão de tempo e o volume limitam esse papel, notadamente porque não há diálogo e retorno crítico para o juiz que proferiu a sentença inicial. Em lugar de uma prática efetiva de avaliação e reconhecimento do fazer, emerge a figura emblemática da « fama » do juiz, como categoria avaliativa informal, que é baseada na aglutinação acidental de episódios exemplares de desempenho positivo ou negativo que chegam à percepção e que se propaga entre os colegas e seus assessores/assistentes. A « fama » chega antes do resultado do trabalho e acaba por influenciar uma possível revisão das decisões do tribunal, suscitando maior ou menor prevenção contra determinado aspecto da decisão. Mas a fama é arbitrária, por resultar de aglutinação episódica aleatória além de ser inacessível ao próprio interessado, que pouco conhece da imagem que se alimenta pelas suas costas.

Do ponto de vista das categorias de PDT, o contexto mostra que o juízo de utilidade permanece comprometido nas duas extremidades do binômio contribuição-reconhecimento. Na primeira extremidade, a contribuição é comprometida devido à baixa efetividade da ação judicial em termos de transformação da realidade; pela deterioração das condições da Justiça em cada caso pela pressão de abandonar o exame cuidadoso da singularidade de cada processo, conduta cuja utilidade é subestimada em favor da reprodução automática da jurisprudência das cortes superiores e da pressão por resultados estatísticos; pela rarefação das possibilidades de diálogo sobre as melhores decisões a tomar, construindo intersubjetivamente o sentido do impacto social, mais ainda nas relações entre os diferentes níveis da Justiça. O poder de agir é posto em causa e surgem os sentimentos de invisibilidade e ineficácia. Os sentimentos são de distopia, de inexistência, de « enxugar gelo » sem uma finalidade, abrindo caminho para o sofrimento patogênico. No que se refere ao reconhecimento, os mecanismos atuais de avaliação formal e informal são desconectados do sentido do trabalho e da realidade enfrentada pelos juizes. O julgamento de beleza também fica bastante fragilizado, sobretudo porque a confiança entre os pares fica comprometida e os mecanismos de diálogo e de cooperação são restritos. Os juizes sentem falta de uma avaliação qualitativa eficaz baseada em valores profissionais, de práticas institucionais de diálogo e *feedback* sobre um

trabalho bem feito. Sentem-se frustrados porque são avaliados pelos resultados numéricos e não pela qualidade do trabalho realmente realizado. O risco é o da reificação dos magistrados: « É muito ruim ser avaliado por números, nós nos tornamos um número também ». Perde-se o contato com o sentido do trabalho, com a construção comum do *ethos* profissional e, sobretudo, com as vias sublimatórias que permitiriam a reapropriação do esforço e do sofrimento, a conjuração da violência, a formação de vínculos³³⁵.

Fazer bem o trabalho está em contradição com a ideia de obter resultados quantificáveis como via única que permite obter reconhecimento institucional. Diversas estratégias de comportamento adaptativo emergem, entre as quais as múltiplas referências feitas às formas de jogar com as regras do jogo, priorizando medidas que, em geral, não são ilícitas, mas que se destinam a alcançar a contabilização dos critérios estatisticamente controlados, em detrimento da racionalidade própria da Justiça, o que pode passar pela modificação da condução dos processos para obter melhores resultados, por exemplo ao maximizar as exigências que levam à extinção liminar dos processos, mesmo que isso não seja o melhor para os cidadãos, chegando mesmo a casos relatados de alterar o conteúdo das decisões de modo a adotar os entendimentos que favorecem os resultados numéricos. Nesse contexto, a pressão para se adaptar é grande e se apresenta como um dilema, entre trabalhar bem e não obter reconhecimento institucional, ou aderir ao sistema e bater as metas numéricas, abandonando o zelo no cultivo de valores: « Como eu vou me olhar no espelho com a frustração de que fiz tudo certo, julgando segundo a própria consciência e fui ultrapassado pelo outro que abriu as portas para aderir a tudo? [...] Adianta eu brigar com essa regra? Se isso só vai me trazer prejuízo? »

A utilidade de lutar contra o sistema de avaliação não é evidente, principalmente porque não jogar o jogo pode trazer prejuízos em termos de carreira e obtenção de recursos para a sua esfera de atuação institucional. Resistir significa colocar-se em uma situação desfavorável, mesmo que a consciência permaneça mais tranquila. Além disso, é sabido que para ter sucesso no mundo gerido por números é preciso agir com práticas que não são consideradas éticas, especialmente aquelas atribuídas a alguns que, para inflar as quantidades, fragmentam as ações, multiplicam atos repetitivos e até mesmo adotam soluções jurídicas que favorecem a extinção precoce dos processos. Com isso,

335 DEJOURS, *Ce qu'il y a de meilleur en nous: travailler et honorer la vie*, p. 97-123

afastam-se claramente do sentido virtuoso da ação judicial própria da ética profissional. Esse tipo de ação é mencionado como exceção, mas também se manifesta a suspeita de que se trata de práticas mais comuns. Ora, a concorrência entre magistrados e a disseminação das suspeitas sobre a conduta dos colegas demonstra a desconfiança que aí se instala. E se não há espaço para falar sobre as astúcias necessárias para desenvolver um bom trabalho, há ainda menos espaço para confessar esse tipo de burla que gera o sucesso nos números. É o silêncio que se instala.

Esconder seu próprio trabalho e culpar o outro é uma forma de justificação defensiva que acarreta graves riscos para a organização do trabalho, especialmente porque esse tipo de conduta reforça o isolamento e os comportamentos que minam a autonomia decisória. Como em qualquer trabalho, a jurisdição implica em subversões localizadas das regras para o trabalho bem feito. Mas quando as regras da profissão são intencionalmente abandonadas em prol da burla, passa-se da artimanha astuciosa para a fraude. E a degradação do *ethos* borra cada vez mais a fronteira crucial entre uma e outra coisa. Trabalhar de maneira adaptativa, renunciar ao sentido ético do trabalho, em prol de uma conformidade estranha, mergulha o sujeito em uma situação de impasse diante dos valores da profissão, que se posicionam em contradição, colocando em xeque sua identidade e seu amor próprio. As vias que permitiriam a elaboração de processos sublimatórios estão bloqueadas, principalmente porque sabe-se que o reconhecimento institucional está fortemente ancorado no que não constitui um bom trabalho. Induzido por práticas repreensíveis e sem acesso à solidariedade dos colegas, o sofrimento ético aumenta e a cooperação se enfraquece. Em contrapartida, resistir e optar por aquilo que é considerado um trabalho de qualidade e renunciar a um reconhecimento institucional, remete para o isolamento e para o risco de fragilidade identitária, sobretudo à medida em que os espaços de solidariedade, de discussão, de deliberação e de reconhecimento baseados no real do trabalho são restringidos.

Para Dejours, a resistência política advém do distanciamento da individualidade, da autonomia da pessoa em relação aos outros e implica correr riscos, de perder o reconhecimento, de levar ao adoecimento, de conduzir à dúvida de si e ao adoecimento ou, em lugar disso, derivar para uma megalomania autorreferenciada. A resistência, em sentido próprio, só pode ser feita discretamente, pois não há espaço para discussão e deliberação. É difícil e arriscada, exigindo atributos psíquicos de que nem todos dispõem. As pessoas tendem, portanto,

a ceder, ainda que sofram com isso. Sustentar o conflito e resistir depende de uma autonomia moral subjetiva que sustente essa luta, assumindo riscos, estando só. Só em uma segunda fase surge a demanda por aliar-se a outros iguais para constituir uma ação racional de resistência, na qual a solidariedade tem um grande valor³³⁶.

Evidenciam-se elementos importantes que apontam para o enfraquecimento do que é o principal recurso de uma organização: a cooperação. Tradicionalmente, os juízes cultivam a autoimagem associada ao trabalho solitário, em particular no primeiro grau, onde julgam sozinhos. A solidão estaria igualmente ligada às obrigações de garantir a independência, a imparcialidade, a discricção e o segredo. Além disso, resultaria também das vicissitudes da carreira, que impõem repetidas mudanças de local, a enfraquecer os laços afetivos e familiares e também pela vigilância da sociedade, a exigir um posicionamento público baseado em condutas diferenciadas e impecáveis do magistrado. No entanto, como já mencionado, « o individualismo » não é um ponto de partida, mas sim o resultado de um processo diacrônico, passo a passo, de degradação da organização do trabalho que enseja a derrocada da cooperação. A empatia, as modalidades de ajuda mútua e a solidariedade, típicas dos processos de cooperação, que poderiam oferecer uma proteção contra a solidão, o sofrimento patogênico e as doenças mentais, não estão na ordem do dia. No lugar disso prevalece uma situação de concorrência entre magistrados e entre tribunais pelas escassas oportunidades de avanço na carreira e pelos recursos atribuídos em virtude da gestão pelos números, situação que promove o distanciamento e gera desconfiança em relação às práticas alheias. A suspeita de fraude por parte de colegas é parte desse cenário. Atitudes de individualismo adaptativo expressas como uma falta de interesse em se « incomodar » para tentar modificar os critérios de gestão, bem como a abdicação de resistir às mudanças consideradas prejudiciais à comunidade « desde que não me prejudique » são a regra. É o cinismo defensivo que se instala. Cabe mencionar que o desinteresse, como uma estratégia defensiva frente à perda da esperança do reconhecimento é devastadora da cooperação e implica o abandono dos processos de subjetivação em direção à autorrealização pelo trabalho.

336 DEJOURS, *La résistance*.

A degradação da cooperação tem aumentado diante dos conflitos de posicionamento em relação aos objetivos de produção. Além disso, se todos estão competindo, a confiança é enfraquecida. Cada um vive sozinho o dilema, colocado atualmente entre a análise detalhada de cada processo com vistas a compreender o que se passa na realidade e fundamentar adequadamente para propiciar a justiça no caso singular e a política de « zeramento do estoque » de decisões pendentes. É preciso sentenciar o mais rápido possível. A pressão dos juízes de segunda instância que privilegiam a celeridade também está presente, como se as decisões proferidas em primeira instância tivessem menor importância, já que são passíveis de revisão. Notadamente no Tribunal, onde os julgamentos são colegiados, colegas atentos aos detalhes e às análises aprofundadas são vistos como lentos e responsáveis pelos atrasos de julgamento e pela perda de « produtividade ». Ao contrário, aqueles que se consideram como mais cuidadosos afirmam que os « rápidos » e os que « extinguem os processos » fazem uma análise superficial e não trabalham o suficiente em relação à qualidade. Se todos estão competindo, a confiança é enfraquecida e o conflito deriva para a psicologização. Impedida a cooperação, a tendência a isolar os magistrados tende rapidamente ao « cada um por si », à solidão e até desolação como conceituada por Hannah Arendt³³⁷ (2000).

Na relação entre os juízes de primeiro grau e do tribunal, há o relato geral de falta de espaços de diálogo institucionalizado sobre os aspectos mutuamente pertinentes ao trabalho, o que poderia favorecer a cooperação. Além disso, não há uma verdadeira interação entre os juízes de primeiro e segundo graus da Justiça. Diz-se mesmo que os dois estão separados por um fosso. A falta de cooperação pode até conduzir a distorções nos julgamentos proferidos, provocadas por desconfiança mútua; julgamentos de segundo grau defensivos em relação ao que supostamente fará na sequência o primeiro grau e vice-versa.

A ausência de espaços de diálogo e a desconfiança afetam a linha vertical de cooperação: a autoridade. Nos processos de promoção e acesso atuais, é sabido que juízes avaliados e juízes avaliadores manifestam um certo « conforto » nos processos de avaliação para definir quem será promovido. Uma vez que o processo se baseia na avaliação formal baseada em números, ficam uns, isentos de críticas sobre seu trabalho e, outros, isentos de serem criticados por eventual injustiça ao assumirem suas responsabilidades de julgar os colegas,

337 ARENDT, *Ideologia e terror: uma nova forma de governo*.

evitando assim serem alvo de insatisfação de parte dos avaliados. Trata-se, aí, de uma forma clara de renúncia em relação à autoridade, que é um elemento estruturante da cooperação e tem muito a ver com a dificuldade de diálogo sobre o trabalho real. O pior é que tal cenário é considerado confortável para a maioria dos magistrados de 1º e 2º graus e sugere um avançado processo de degradação da autoridade e da cooperação em geral.

Num cenário em que a cooperação não está em pauta, a tendência é que os conflitos se exacerbem, por não haver espaços institucionais para os debates, as reflexões e a construção de acordos normativos (atividade deôntica). Então, o terreno para a emergência e disseminação de posturas defensivas torna-se fértil. É nessa circunstância que a constituição de grupos antagônicos de magistrados reunidos em torno de sua posição na carreira ou mesmo de posições político-ideológicas, é favorecida. São as verdadeiras ideologias defensivas, no sentido da PDT, uma vez que sua constituição se baseia nas dificuldades de refletir em conjunto sobre a profissão e os problemas, só lhes restando agarrar-se às estratégias de defesa. Esconder-se atrás de uma posição institucional particular, reforçada por elementos morais ou ligados a posições políticas, é conhecido pelo nome de « guerra de clãs » e tende a ser o sucedâneo da deterioração da cooperação e da convivência^{338,339}. A vinculação dos sujeitos, nesse caso, os magistrados, a posições político-ideológicas é natural e não é um problema em si. A questão é quando, a partir da falta de debates sobre a profissão, elas aparecem como única maneira de construir uma identidade de grupo que possa acolher os sujeitos, de criar um certo pertencimento. Trata-se de um fenômeno muito difundido nos tribunais estudados e disseminado em todas as instâncias.

A situação relatada dá conta da degradação progressiva do *ethos* profissional, ruptura do vínculo com o trabalho bem-feito, redução do engajamento, falta de cooperação, insuficiência dos mecanismos formais e informais de reconhecimento, e difusão de práticas que se chocam com o *ethos* profissional, mas que encontram um forte apoio dos discursos concernentes às estratégias e mecanismos de gestão. O sofrimento patogênico, o sofrimento ético, as estratégias individuais e coletivas que limitam o pensamento crítico, estabeleceram-se e difundiram-se entre os juízes. É um risco significativo para a saúde dos

338 DEJOURS, *Situations du travail*.

339 ROLO, 2013.

magistrados. Os números relativos aos indicadores de afastamentos médicos são preocupantes, sobretudo no que se refere aos transtornos mentais. Além disso, há fortes evidências de uma maior utilização de medicamentos psicotrópicos e, mesmo, de casos de suicídio. Em artigo publicado nesta obra, Dejours apresenta e discute um caso de suicídio de magistrado na França, em que o nexo de causalidade com o trabalho foi reconhecido. Em uma profissão que, à primeira vista, tem tudo a oferecer àqueles que a exercem, esses fatos são mais preocupantes. Não se trata de um risco isolado que atinge a magistratura; trata-se de uma questão social, uma vez que a atuação jurisdicional dos magistrados e até mesmo sua independência, uma vez afetadas, têm consequências significativas para o direito e até mesmo para a democracia.

3 DISCUSSÃO FINAL: GESTÃO DO TRABALHO JUDICIAL E DEMOCRACIA

A relação entre os impactos da virada gestonária neoliberal sobre a subjetividade e a saúde dos magistrados, sobre a democracia tanto no nível do trabalho coletivo dentro do poder judiciário, quanto no nível da república e sobre o próprio Estado de Direito pode ser focalizada, nesta reflexão final, por meio de um diálogo entre a PDT, a partir da obra de Dejours, e a crítica da governança por números, na obra do jurista Alain Supiot^{340,341}.

Para o primeiro, trabalhar é sempre trabalhar sobre si mesmo, com os outros e com os objetos. Ademais, todo trabalho envolve também a interpretação de regras conflitantes diante de situações singulares cuja complexidade transcende o que estava previsto. Exige também o engajamento na aplicação prática da solução deliberada, assumindo os riscos estratégicos e éticos envolvidos. Nesse sentido, o trabalho dos juízes é um caso exemplar de trabalho humano, em que essas características ficam evidentes no próprio objeto de trabalho. Também é exemplar do modo como as opções inspiradas na virada gestonária impactam profundamente a organização do trabalho e seu papel formativo, a saúde psicológica e somática, o sentido do trabalho e a ação pública. Mesmo em um modelo de trabalho com vínculo institucional estável, remuneração razoável e um papel social importante como o dos juízes. A degradação do *ethos* profissional, da cooperação e da atividade deontica, que estruturam a democracia

340 SUPIOT, *Gouvernance par les nombres*.

341 SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise*. Contenu et sens du travail au XXIe siècle

na sua expressão materialmente emergente de uma relação de trabalho, tem impacto direto no Estado de Direito e na democracia ao nível da República.

O trabalho judicial envolve, simultaneamente, o exercício da independência, da imparcialidade, e, de certo modo, contraditoriamente, da sensibilidade, empatia e até da compaixão frente ao drama dos sujeitos. Compaixão é a propensão a agir para aliviar o sofrimento imerecido dos outros, sentimento que surge do medo de sofrer, ele mesmo ou seus entes queridos, um mal semelhante³⁴². Já se sabe como a compaixão pode engendrar tanto o compromisso em favor do outro quanto sua exclusão^{343,344}. Para se tornar um bom juiz, de acordo com os participantes das pesquisas, é preciso melhorar como pessoa, pois é preciso desenvolver a capacidade de avaliar as situações para melhor decidir. Trabalhar sobre si e transformar-se em uma pessoa melhor é uma missão em que o próprio trabalho, na relação triangular com a matéria, com os outros e consigo mesmo, é um recurso essencial e o trabalho de um juiz poderia ter todos os elementos para isso. O problema é que, como visto, os mecanismos de diálogo sobre o real do trabalho, desenvolvimento da inteligência corporal, de reconhecimento e de « honrar a vida » pelo trabalho, por meio dos quais o próprio trabalho judiciário poderia contribuir para esse aprimoramento pessoal, são seriamente afetados. A indiferença, o desinteresse na busca da Justiça, a perda da solidariedade e da cooperação, além do individualismo defensivo colocam em questão a propensão para o desenvolvimento individual e coletivo, sobretudo considerando as relações subjetivas e a ação pública. O cinismo defensivo e os transtornos psíquicos e somáticos batem à porta. A emergência de mecanismos de defesa psíquica, individuais e coletivos, que bloqueiam a capacidade de pensamento crítico, promove a adesão ao discurso gerencial que atua como uma racionalização defensiva do sofrimento ético.

De fato, muitos magistrados expressam uma certa naturalização, ou mesmo um engajamento ante essa nova estratégia discursiva. É constatado que viver com o dilema de escolher entre a submissão à lógica gestonária e o *ethos*

342 ARISTOTELES, RETÓRICA, II, 8-2: "A piedade(éleos) será a dor que nos causa um infortúnio que presenciamos e que é capaz de perecer ou afligir uma pessoa que não merece ser atingida, quando presumimos que pode nos afetar, ou a alguém dos nossos, e isso quando esse infortúnio parece estar perto de nós".

343 ADORNO; HORKHEIMER, *Dialética do esclarecimento*.

344 ARENDT, *A condição humana*.

profissional tradicional começa a ter grandes impactos formativos nos juízes. Permanecer na resistência é arriscado e custoso, mas aderir à quebra de sentido também é arriscado. Mesmo os juízes, quando submetidos às técnicas de gestão neoliberais, perdem uma grande parte de sua liberdade de pensar e de agir. Podemos até nos perguntar, com grande inquietude, se os magistrados que são submetidos e se submetem a esses métodos de gestão do seu trabalho baseados em técnicas de governança aqui descritas, à medida que desenvolvam mecanismos de defesa individuais e coletivos para negar os sofrimentos vivenciados em seu trabalho, permaneceriam por sua vez, capazes de bem exercer sua profissão, com lucidez, uma vez que uma das consequências dos mecanismos psíquicos de defesa é o empobrecimento da capacidade de pensar e refletir. É um risco também para a capacidade de analisar, empenhar-se e manter a imparcialidade em relação aos julgamentos que estão sob sua responsabilidade.

As pesquisas em PDT demonstram até que ponto a deriva das estratégias defensivas pode levar à formação de ideologias entre os trabalhadores, independentemente da categoria e da profissão em que atuam. No caso específico da magistratura, emerge a questão de como fazer frente a processos judiciais que põem em questão os modelos de organização do trabalho e de gestão nos setores privado e público e que geram sofrimento patogênico, se os juízes estiverem submetidos ao mesmo tipo de racionalidade. Como manter a imparcialidade e o senso crítico ao julgar, quando submetidos aos mesmos métodos de gestão que se fundamentam na ruptura do sentido do trabalho, a fim de promover um estranho produtivismo que, em nome de uma suposta eficiência, exclui de toda consideração a própria questão da Justiça, como fim a ser alcançado pelo Poder Judiciário? É possível desenvolver um raciocínio imparcial e julgar os métodos de gestão segundo critérios adequados? Se defendemos uma sociedade baseada em um Estado Democrático de Direito, cujo pilar fundamental depende de um trabalho jurídico de qualidade, forma canonicamente exemplar de trabalho humano, como pensar esse trabalho se a experiência dos magistrados é construída em um sistema de gestão radicalmente contrário a esses princípios?

Nesse ponto, a reflexão toca aquela apresentada por Supiot. Para ele, o trabalho continua sendo a questão-chave na crise social, ecológica e jurídica

introduzida pela governança neoliberal. O paradigma trabalho-mercadoria³⁴⁵, que se estabelece no capitalismo, mesmo sob o Estado social, esvazia o sentido do trabalho como tal, pois somente leva em conta a troca do tempo de trabalho pelo salário. Deixam-se de lado as questões do conteúdo do trabalho (como trabalhar bem, segundo as regras da profissão) e do porquê trabalhar e até mesmo a consideração quanto ao produto do trabalho³⁴⁶. Com a governança corporativa pelos números, que estende o imaginário cibernético a todas as atividades humanas, isso se agrava porque o trabalhador não é mais concebido como engrenagem de uma máquina, mas sob o modelo de execução de um programa informático: o já escrito – programa – e modificável de cima para baixo submete o trabalhador programável, que é avaliado por indicadores de desempenho distanciados de qualquer experiência concreta do trabalho a ser realizado. A isso se soma a gestão pelo medo, exercida tanto no nível das empresas quanto no nível das nações, pela ameaça dos destinos disseminados pelo neoliberalismo, do rebaixamento social, da precariedade e da miséria.

O trabalho dos juízes, que nesse sentido é comparável, para o autor, ao dos pesquisadores universitários, cultiva uma deontologia tradicional que implica desprendimento, imparcialidade, compromisso com o serviço ao bem público, o que permite a esses profissionais justificar seus benefícios. Esses valores são justamente o oposto da utopia do mercado total baseada na competição pela maximização das utilidades individuais. Eles são desconstruídos sob os imperativos de desempenho e competitividade. A pesquisa científica, como a Justiça, não é mais um fim em si mesma, mas instrumento para fins econômicos, submetendo-se às mesmas fórmulas da gestão privada, o *new public management*. Segundo esse modelo, não existe avaliação qualitativa e os trabalhos acadêmicos podem ser avaliados, assim como as decisões judiciais, sem ser sequer lidos. As consequências aparecem sob a forma de incitação ao conformismo, enclausuramento em bolhas autorreferenciais, maquiagem de resultados, fraude, subordinação aos interesses dos lobbies.

A revolução digital acarreta não só a crise do mundo do trabalho e a crise ecológica, mas também uma crise que degrada o sentido do direito moderno.

345 POLANYI, *A grande transformação*: as origens de nossa época.

346 Esta também a tese sustentada em WANDELLI (2012), no sentido de que o direito humano e fundamental ao trabalho tem em seu centro o direito ao conteúdo do próprio trabalho, envolvendo a atividade e a organização do trabalho, de modo a permitir os mecanismos de contribuição, deliberação coletiva e reconhecimento.

A ordem jurídica é uma ordem ternária, que faz da heteronomia de um terceiro imparcial à condição de autonomia reconhecida a todos, sejam empresários, proprietários, trabalhadores ou agentes públicos. Essa trinariedade baseada na referência normativa a uma instância superior de dever é corroída pela governança por números. A consideração fundamental da Justiça e da lei é substituída por cálculos de utilidade – enquanto o liberalismo clássico, ao revés, submetia os cálculos de utilidade ao direito. As próprias ordens jurídicas locais competem para atrair investidores no mercado jurídico. O trabalho dos juízes é posto em xeque, pois também devem competir no mercado jurídico, inclusive com os tribunais arbitrais, difundidos em tratados internacionais e acordos de investimento. No entanto, diz Supiot, a ausência de um juiz terceiro, imparcial e desinteressado, substituído por árbitros que nada mais são do que agentes do mercado, mina o próprio sentido do Estado de Direito, uma vez que o árbitro é representante da racionalidade do mercado e não existe mais uma autoridade superior ao próprio mercado. Com isso, porém, o próprio mercado se destrói e se priva do que necessita, pois, não há mercado que possa funcionar onde a mesma Justiça que o regula é produzida em termos de mercado. É evidente que essa ordem binária de relações de força, precariedade, vida nua, só pode levar à proliferação da violência, nunca da paz, como recordou a OIT nos momentos paradigmáticos da Declaração de Versalhes (1919) e a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, que sucedeu a crise de 2008, quando sustentou que « o trabalho não é uma mercadoria » e « sem Justiça social não há paz duradoura ».

Por outro lado, sustenta Supiot, a revolução digital traz em si um potencial de transformação positiva, não tanto no sentido da liberação do trabalho, mas no sentido da liberação no trabalho, pela exoneração das atividades repetitivas e calculadoras, para tornar possível dedicar-se aos elementos mais fecundos e criativos do trabalho humano. Mas isso depende da reformulação das instituições do trabalho e da democracia. A este respeito, Dejours³⁴⁷ também argumenta que é possível gerir as empresas e organizações de modo completamente diferente, mesmo sobre o capitalismo, e defende uma verdadeira política do trabalho, para fazer jus à centralidade do trabalho vivo para a sociabilidade humana. As experiências de pesquisa-ação aqui relatadas confirmam que ao promoverem-se processos de reflexão pelos trabalhadores sobre seu próprio

347 DEJOURS, *Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*.

trabalho, como no caso dos juízes e dos servidores da Justiça, abre-se, não apenas um caminho para a compreensão crítica, mas também para a construção de estratégias de resistência e iniciativas de transformação que podem abrir espaços de emancipação no próprio papel do direito para a proteção dos sujeitos. « A análise, a reflexão sobre o próprio trabalho tem uma influência importante sobre a maneira como um caso é instruído. Quando se escuta o trabalho, não se trabalha mais da mesma maneira »³⁴⁸.

Dito isto, também devemos levar em consideração as limitações de nossas pesquisas. É notório que as vias de transformação não estão garantidas, sequer estão abertas. Tudo isso depende não só de uma reapropriação das capacidades de reflexão, mas também de agir em conjunto em prol de mudanças efetivas, incluindo uma transformação radical da gestão pública, e também privada. Esse tipo de pesquisa, baseada nas propostas da psicodinâmica do trabalho, insere-se em um campo de pesquisas e ações nas ciências sociais que contempla também a perspectiva, como propõem Obertelli e Wittorski³⁴⁹, de trazer a palavra ao espaço público, na tentativa de evitar o aprofundamento da ruptura entre investigação e sociedade, contribuindo para a resolução dos grandes desafios da sociedade. Segundo esses autores, é importante considerar as dimensões subjetiva e intersubjetiva para descompartmentar os campos de pesquisa-ação. A nosso ver, a virada gestonária e, em especial, a *new public management*, por degradar o direito fundamental de cada trabalhador – inclusive dos juízes – ao conteúdo do próprio trabalho, enquanto mediação essencial do humano, são perigosas e geram riscos significativos para a democracia e para as possibilidades do viver-juntos.

REFERÊNCIAS

ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. *Dialética do esclarecimento*. Fragmentos filosóficos. Tradução Guido Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

AMB – Associação de Magistrados Brasileiros. *1ª Pesquisa sobre Condições de trabalho dos juízes*. 2009. Disponível em: http://www.amb.com.br/portal/docs/pesquisas/MCI_AMB.pdf. Acesso em: 15 nov. 2012.

348 DEJOURS, *Chapitre I. Clinique du travail et évolution du droit*.

349 OBERTELLI; WITTORSKI, *Apports, rôles et formes de la recherche en sciences humaines et sociales portant sur des objets à fort enjeu social in Obertelli et Wittorski*.

ARENDT, H. *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*. São Paulo: Diagrama & Texto, 1983.

ARENDT, H. Ideologia e terror: uma nova forma de governo. In: ARENDT, H. *Origens do totalitarismo*. São Paulo: Cia das letras, 2000.

ARENDT, H. *A condição humana*. Tradução Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

ARISTOTE. *Poétique et Rhétorique*. Tradução Ch. Emile Ruelle. Librairie Garnier Frères, collection "Chefs d'oeuvres de la littérature grecque", 1922.

BENETI, A. Os juízes e o sofrimento no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, v. 51, n. 81, p. 449-452, 2010.

BONELLI, M. G. Ideologias do profissionalismo em disputa na magistratura paulista. *Sociologias*, v. 7, n. 13, p. 110-135, 2005.

BONELLI, M. G. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas*, v. 10, n. 2, p. 270-292, 2010.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Orgânica da Magistratura*. Brasília, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 04 jul. 2013.

BRASIL. Presidência da República. *Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 27 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. *Resolução nº 106*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12224-resolucao-no-106-de-06-de-abril-de-2010>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. *Resolução nº 240, de 18 de setembro de 2017*. Estabelece as Normas Regulamentadoras para o Armazenamento e o Uso de Material Biológico Humano, no âmbito da UFMS. Disponível em: <https://cep.ufms.br/files/2021/01/2017-Resolu%C3%A7%C3%A3o-UFMS-240-Biobancos-e-Biorreposit%C3%B3rios-UFMS-12.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. *Resolução nº 351 de 28 de outubro de 2020*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 27 abr. 2024.

- DEJOURS, C. *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard Éditions, 2000.
- DEJOURS, C. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Paris: INRA Editions, 2003.
- DEJOURS, C. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN S.; SZNELWAR L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília, Rio de Janeiro: Paralelo15/FIOCRUZ, 2004.
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2007.
- DEJOURS, C. *Travail Vivant, tome I et II*. Paris: Payot, 2009.
- DEJOURS, C. Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, v. 33, n. 2, 2013, p. 9-28, 2013.
- DEJOURS, C. *Le Choix*. Souffrir au travail n'est pas une fatalité. Paris: Bayard, 2015.
- DEJOURS, C. *Situations du travail*. Paris: PUF, 2016.
- DEJOURS, C. *La résistance: artiste*. Par Dominique Lhuilier. Dans DEJOURS, p. 287-300, 2016.
- DEJOURS, C. *Quand le travail perd la tête*. Conférence au Colloque Santé/Travail MGEN, 16 mar. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=HmlAltaZO4o&t=505s>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- DEJOURS, C. *Harcèlement au travail et tournant managérial: à propos d'un cas de suicide en magistrature*. Conférence tenue au Tribunal Supérieur du Travail, au Brésil, le 22 ago. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3IZoTYZY4SM>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- DEJOURS, C. Chapitre I. Clinique du travail et évolution du droit. In: DELAGE, N. C. (Ed.). *Clinique du travail et évolutions du droit*. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France, 2017.
- DEJOURS, C. *Ce qu'il y a de meilleur en nous: travailler et honorer la vie*. Paris: Payot, 2021.
- DEJOURS, C.; BÈGUE, F. *Suicide et Travail*. Que faire? Paris: PUF, 2009.
- DEJOURS, C.; DERANTY, J-P.; RENAULT, E. et al. *The Return of work in critical theory: self, society, politics*. New York: Columbia University Press, 2018.
- HUBAULT, F. Le travail vaut par la manière dont on en use: contribution de l'ergonomie à la gestion des ressources humaines. In: ALLOUCHE, J. (Coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*. Paris: Vuibert, 2003.
- LA BOÉTIE, E. *Le discours de la servitude volontaire*. 3. ed. Paris: Payot & Rivages, 2002 /1576.
- LANCMAN, S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. *Produção*, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed., rev. e ampl. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011.

MICHEL, A. Transcending Socialization: A Nine-Year Ethnography of the Body's Role in Organizational Control and Knowledge Workers Transformation. *Administrative Science Quarterly*, v. 56, 2011.

MULLER, J. Z. *The Tyranny of Metrics*. New Jersey: Princeton University Press, 2018.

MOLINIER, P. *Les enjeux psychiques du travail*. Paris: Payot, 2008.

OBERTELLI, P.; WITTORSKI, R. Apports, rôles et formes de la recherche en sciences humaines et sociales portant sur des objets à fort enjeu social in Obertelli et Wittorski (dir). *La recherche en sciences humaines et sociales et les enjeux des sociétés*, Nîmes, Champ Social Éditions, p. 157-170, 2019.

POLANYI, K. *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2012.

SUPIOT, A. *Gouvernance par les nombres*. Cours au Collège de France (2012-2014). Paris: Fayard, 2015.

SUPIOT, A. *Le travail n'est pas une marchandise*. Contenu et sens du travail au XXIe siècle. Paris, Collège de France, 2019.

SZNELWAR, L. I. *Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho*. São Paulo: Blucher, 2013.

SZNELWAR, L. I.; HUBAULT, F. Work Activities as a Resource for Work Organization Design and for Strategic Decisions? IIE *Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors*, v. 3, p. 37-44, 2015.

SZNELWAR, L. I.; HUBAULT, F. Subjectivity in ergonomics, a new start to the dialogue regarding the psychodynamics of work. *Production*, v. 25, p. 354-361, 2015.

SZNELWAR, L. I.; LANCMAN, S.; UCHIDA, S. *et al.* Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/47015a-1dfc85e2169ca0de526665d870.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2024.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*; v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

UCHIDA, S.; LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Aspects épistémologiques et méthodologiques de la psychodynamique du travail. *Travailler*, v. 25, p. 29-44, 2011.

WANDELLI, L. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, L. A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC. *In: BRANDÃO, C.; MALLEY, E. (Orgs.). Coleção Repercussões do novo CPC, vol. 4: Processo do Trabalho. Salvador: Juspodivm, 2015.*

WANDELLI, L.; TAVARES, L. N. M.; ALMEIDA, T. (Coords.). Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados: uma abordagem a partir da interface da psicodinâmica do trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. *In: WANDELLI, L.; SZNELWAR, L. I., TAVARES, L. M. (coord.). Justiça em Corpos: pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho no Poder Judiciário. Leme: Mizuno, 2022.*

ESTRATÉGIA COMO ACESSO À JUSTIÇA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Adhara Campos Vieira

Doutoranda e Mestre em Direitos Humanos pela Universidade de Brasília.
Pós-graduada em Controladoria Governamental pela Cathedra – OMNI.
Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade de
Brasília e em Direito pelo Centro Universitário IESB.
Consultora da Comissão de Direito Sistemico da OAB-DF.
Analista Judiciária TST.
Tutora em Educação a Distância – UEG.

Wilson Roberto Theodoro Filho

Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília.
Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/1385011453056259>
E-mail: wilsonrtf@unb.br

INTRODUÇÃO: O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O presente artigo registrará um breve histórico de marcos legislativos ou normatizações, desde o início do trabalho em domicílio (*home office*), passando pela reforma trabalhista, que é o marco legislativo do teletrabalho, até chegar ao trabalho remoto em 2020, que é o ano em que o mundo parou por conta da pandemia do Covid-19. A partir deste marco, debater-se-á a metodologia de gestão estratégica consagrada na academia e aplicada no serviço público, bem como de que forma esta estratégia atende à determinação constitucional de acesso à justiça, prevista no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Inicia-se a explanação a partir de dois conceitos trabalhistas importantes para a reflexão do tema: (1) jornada e (2) pausas, como, por exemplo, o intervalo intrajornada, o intervalo interjornada e as férias. Tratam-se de direitos fundamentais do trabalhador, consagrados no texto constitucional de 1988.

Entretanto, conforme já denunciado pela teoria crítica dos direitos humanos, a mera previsão de direitos humanos em textos normativos³⁵⁰ — as Cartas, as Declarações, os Tratados, os Pactos, entre outros —, isto é, a autolimitação do Estado por meio de normas de garantia, nem sempre garante ou mesmo torna acessíveis esses direitos. Às vezes, em realidade, faz é desviar a atenção dos contextos social, econômico e cultural, sem resolver os problemas da exclusão, da dominação e da desigualdade eventualmente presentes em determinada sociedade. Assim, o direito ao cumprimento de uma jornada que permite ao trabalhador, além de desempenhar seu mister, desfrutar de lazer e de descanso, foi um dos pontos de maior embate entre empregados e empregadores nos séculos XIX e XX.

Dentro do histórico apresentado, pontuam-se alguns marcos legislativos importantes. A primeira Convenção da OIT, editada em 1919, visou garantir uma jornada máxima de oito horas nos estabelecimentos industriais (OIT, 2018). A Convenção 177, da Organização Internacional do Trabalho, trata do trabalho em domicílio, uma das formas de trabalho a distância, e definiu referida modalidade como aquela realizada por uma pessoa em sua casa, ou local que não do empregador, por remuneração e que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador.

350 FLORES, *Teoria crítica dos Direitos Humanos: os Direitos Humanos como produtos culturais*.

É, portanto, uma das origens do trabalho em domicílio. A legislação trabalhista no Brasil assegura, consoante o disposto no art. 6º da CLT, que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

A legislação dispõe que o trabalho concentrado no estabelecimento empresarial, no qual todos os empregados precisam comparecer para desenvolver suas atividades, não constitui requisito essencial para a caracterização da relação de emprego (art. 3º CLT) e, por sua vez, cada vez mais, deixa de ser uma característica desta modalidade contratual. No mesmo sentido, o parágrafo único do art. 6º da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/11, registra o uso intensivo das novas tecnologias nas relações trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como sendo aquele que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção, no qual o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias³⁵¹.

A Reforma trabalhista, implantada por meio da Lei n.º 13.467/2017, introduziu diversas alterações à CLT. Destaca-se a constituição do marco regulatório do teletrabalho. O artigo 75-B traz a seguinte previsão:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto³⁵².

Segundo Cezario, o artigo 75-A a E da CLT compreende quatro seções:

Na primeira, examina-se o conceito de teletrabalho, inclusive a partir da distinção de figuras afins. Na segunda, relacionam-se seus pressupostos, indicando-se as peculiaridades do ordenamento pátrio. Na terceira, apresenta-se a classificação

351 Consulte em: www.ilo.org

352 BRASIL, Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

do regime para se introduzir a quarta seção, acerca da aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional, em direção a um critério seguro e razoável³⁵³.

A Resolução CNJ nº 227/2016 regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Tal Resolução foi complementada pelas Resoluções nº 298/2019, 371/2021, 375/2021, 481/2022 e 511/2023. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução CSJT nº 151/2015, incorporou a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente.

Como justificativas do teletrabalho, a Resolução CSJT nº 151/2015, alterada pelas Resoluções CSJT nº 207/2017, 293/2021 e 308/2021, prevê a produtividade dos Órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, a otimização do tempo de trabalho e a melhoria da qualidade de vida de seus servidores. A Resolução CSJT nº 207/2017 incluiu o estímulo ao desenvolvimento de talentos, trabalho criativo e inovação, bem como o respeito à diversidade dos servidores.

Com a pandemia de Covid-19, acentuou-se a necessidade de regulamentação desta modalidade aos trabalhadores e trabalhadoras, em regime de urgência. Nos termos da MP 927/2020, para que o empregador pudesse alterar o regime de presencial para o de teletrabalho, bastaria a comunicação ao empregado com uma antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, sem a feitura de acordo individual ou coletivo ou aditamento ao contrato de trabalho. Ainda nos termos da MP, os aprendizes e os estagiários poderiam prestar serviços na modalidade em questão. A MP caducou, mas seus dispositivos continuaram valendo durante o tempo em que esteve em vigência.

Nesse período, o senador Fabiano Contarato (Rede-ES) apresentou o Projeto de Lei (PL) 3.512/2020, sob o argumento de que é preciso observar o custo dos equipamentos e das despesas com o teletrabalho. O texto do PL estabelece as obrigações dos empregadores no que diz respeito ao regime virtual e busca suprir as lacunas sobre o assunto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O argumento é que essa modalidade de trabalho se multiplicou durante a pandemia e há expectativa de adoção da atividade remota por muitas empresas permanentemente, o que justifica o estabelecimento de regras adequadas para

353 CEZARIO, *Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional*, p. 185.

a regência perene da questão. Outra razão é que, na ausência de normas, muitos trabalhadores estão excedendo as horas contratadas, e deveriam receber uma compensação por isso. O projeto revoga artigo, incluído na lei pela Reforma Trabalhista de 2017, que excluiu os empregados em regime de teletrabalho das regras para o controle de jornada³⁵⁴.

No período da crise sanitária, diversas empresas, autônomos e órgãos públicos acabaram por se utilizar da tecnologia para a realização do teletrabalho, por ser uma modalidade preferível ante a política do isolamento. Segundo Gabriela Delgado: “A pandemia do coronavírus traz consigo um sentido de impermanência e de insegurança inimagináveis na atualidade, além de escancarar a crise de feições sanitária, social e trabalhista que já atingia a humanidade e o Brasil”³⁵⁵.

Para os servidores federais, é importante observar o disposto nas resoluções que tratam desta modalidade de trabalho no âmbito do Poder Judiciário, bem como observar as adaptações oriundas por conta da pandemia. A Portaria CNJ nº 53 de 12/03/2020 dispôs sobre a realização de trabalho remoto no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, de forma excepcional e transitória, em razão da declaração de emergência em saúde pública ocasionada pelo Novo Coronavírus (Covid-19), e foi estendida por prazo indeterminado pela Portaria CNJ n.º 77/2020.

Já a Resolução nº 677, de 29 de abril de 2020, do Supremo Tribunal Federal determinou que “fica estabelecido modelo diferenciado de gestão de atividades voltado para a entrega de resultados nos trabalhos realizados nos formatos presencial e à distância, a ser aplicado entre 1º de junho de 2020 e 31 de janeiro de 2021”.

O TST regulamentou o teletrabalho por meio da Resolução Administrativa nº 1.970, de março de 2018, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Na ocasião, era exigido 15% a mais de produtividade pelo prazo 2 anos, podendo ser renovada a opção pelo teletrabalho. Ademais, neste formato, era realizada a gestão de processos, pessoas e produtos (plano individual de trabalho). O Ato SEGPE.SGDSSET.GP n.º 47/2018 referendou e se incorporou à Resolução Administrativa.

354 Fonte: Agência Senado

355 DELGADO, *Apresentação Revista LTR*.

Como principais sugestões de alterações na Resolução CSJT n.º 151/2015³⁵⁶, tem-se: (a) retirar a previsão que limita a 30% o número máximo de servidores em teletrabalho e deixar este percentual a critério do gestor da unidade; (b) retirar a cobrança de percentual de produtividade superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão; e (c) permitir o teletrabalho para ocupantes de cargo de direção ou chefia³⁵⁷.

Com a pandemia, surge a reflexão sobre o direito à desconexão, que precisa ser avaliado quando o servidor assume o trabalho remoto. Nessa linha de raciocínio, entende-se por direito à desconexão o limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador ou servidor. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada, não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente³⁵⁸.

1 A CONSTRUÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA NA PANDEMIA COMO UM CAMINHO DE ACESSO À JUSTIÇA

Nesse contexto, no ano de 2020, em plena pandemia do Covid-19, as equipes de governança e gestão estratégica buscaram desenvolver um modelo de governança que pretendeu direcionar os órgãos do sistema de justiça trabalhista à consecução de suas prioridades de realização da justiça, expressas em um plano estratégico definido para o sexênio 2021-2026.

O Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026, elaborado pela Rede de Governança da Justiça do Trabalho, sintetiza macrodesafios, tais como: o julgamento mais célere dos processos; a gestão dos grandes litigantes e das demandas repetitivas; o aperfeiçoamento do sistema de gestão; o incentivo à composição não litigiosa de conflito, como a conciliação e a mediação; entre outras. Alinha-se à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na Resolução CNJ n.º 325/2020, particularmente em relação aos macrodesafios ali

356 BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução n.º 151/CSJT, de 29 de maio de 2015.*

357 Iniciativa apresentada no curso “Estratégias em tempos de trabalho remoto”, ministrado no TRT da 10ª Região.

358 MARTINS, O direito à desconexão no teletrabalho.

estabelecidos, e foi construído a partir do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, instituído pela Resolução CSJT nº 259/ 2020.

O Plano foi elaborado com intensa participação de magistrados e servidores, em especial as equipes técnicas de gestão e governança dos Tribunais Regionais do Trabalho, por meio de trabalho remoto, em plena pandemia.

O Plano Estratégico da Justiça do Trabalho tem como elementos a Visão de Futuro, a Missão Institucional da Justiça do Trabalho, os Valores Organizacionais, bem como dez Objetivos Estratégicos, que sintetizam os focos de atuação prioritária, para os próximos seis anos, dos órgãos que compõem o sistema de justiça trabalhista.

Os Objetivos do Plano Estratégico do segmento devem ser desdobrados a partir dos macrodesafios nacionais definidos pelo Conselho Nacional de Justiça. Segundo o Ato CSJT.GP.SG 34/2021, de 12/03/2021, que aprovou o Plano:

A referência teórica aplicada para elaboração desse plano é a metodologia de gestão estratégica criada pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, que desenvolveram o chamado *Balanced Scorecard*. Tal metodologia preconiza a distribuição de objetivos em perspectivas, assim definidas: **Cliente/Sociedade** (Resultados para o usuário dos serviços de justiça), **Processos Internos** (Resultados da atividade finalística) e **Aprendizado e Crescimento** (Condições de gestão), que são apresentadas em forma de um “Mapa Estratégico”³⁵⁹ (grifo nosso).

Estratégia, segundo Mintzberg, pode ser definida como um plano, uma rota, um curso de ação conscientemente elaborado para guiar a organização através do tempo. “Por esta definição, as estratégias têm duas características essenciais: são preparadas previamente às ações para as quais se aplicam e são desenvolvidas consciente e deliberadamente”³⁶⁰.

E, atualmente, constata-se que os serviços ofertados pelo sistema judicial ainda não atendem às demandas dos cidadãos, não sendo possível afirmar que o Judiciário concretize sua missão de realizar a pacificação social a um custo razoável, de forma acessível e em um tempo adequado, realizando o ideal de justiça³⁶¹.

359 BRASIL, Ato n. 34/CSJT.GP.SG, de 12 de março de 2021.

360 MINTZBERG et al, *O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados*.

361 WATANABE, *Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses*.

Assim, mais que imprescindível para o real desempenho do sistema e a busca efetiva pelo acesso à justiça, o Estado necessita melhorar continuamente esses serviços, aplicando o remédio da boa governança judicial.

O Planejamento Estratégico é um instrumento que visa ampliar a transparência, melhorar a gestão de recursos públicos, monitorar a efetividade, a eficiência e a eficácia das atividades do Poder Judiciário e, com isso, assegurar o acesso à justiça da melhor forma possível.

2 BREVE HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DA ESTRATÉGIA NA ESFERA PÚBLICA

Vale lembrar a evolução que a gestão pública passou ao longo dos anos. Como modelo de gestão pública, a Administração Pública no Brasil evoluiu do modelo patrimonialista, passando pelo controle burocrático até o modelo gerencial.

A administração patrimonialista, presente principalmente nos estados absolutistas e monárquicos, tinha como característica principal a não distinção entre o patrimônio público e o privado³⁶²; a administração burocrática, desenvolvida a partir das reflexões de Max Weber³⁶³, tinha como elemento central o controle, a organização e a padronização procedimental; e a administração gerencial, que aplicamos hoje nos sistemas públicos, tem o foco em resultados finalísticos em complemento ao simples controle burocrático³⁶⁴.

Na década de 50, Frederic Taylor introduz na ciência da Administração a gestão dos processos de trabalho e Peter Druker³⁶⁵, no século XXI, trouxe importante contribuição no sentido de que é importante à Administração elevar a produtividade do trabalho do conhecimento, avaliando não somente a produtividade, como também a qualidade da produção. O autor introduz o modelo de gestão do *Balanced Score Card* – BSC que se tornou a metodologia de gestão estratégica consagrada na academia e muito aplicada no serviço público brasileiro.

362 PALUDO, *Administração Pública* / Augustinho Vicente Paludo.

363 CHIAVENATO, *Introdução à teoria geral da administração*: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.

364 HARTLEY, *Innovation in governance and public services*: Past and present.

365 DRUCKER, *Managing for Results*.

O BSC foi desenvolvido na década de 90 pelos professores Robert Kaplan e David Norton da Harvard Business School³⁶⁶. Esse modelo consagrou-se no Brasil nos anos 2000 e passou a ser utilizado com grande profusão pela Administração Pública nos últimos seis anos. Nos portais dos principais órgãos da administração direta, do Poder Executivo Federal e da Justiça da União, é fácil encontrar a publicação do Mapa Estratégico desses órgãos.

O Mapa Estratégico é a principal marca da metodologia do BSC no qual se desenha o caminho da estratégia para o alcance da missão institucional, que é expresso por meio de temas e objetivos, agrupados em perspectivas³⁶⁷.

Em suma, esta metodologia do BSC consiste em diagnosticar e planejar a estratégia que será aplicada, definindo o mapa estratégico e suas dimensões, representadas pelos objetivos com seus respectivos indicadores, delimitação das metas que darão o alcance dos objetivos, por meio da escolha de ações, projetos e programas, e posterior alinhamento e desdobramento da estratégia em unidades de negócios.

A construção da estratégia no serviço público visa à busca do alcance efetivo da missão institucional do Poder Judiciário que é dirimir conflitos e realizar a justiça. Nesse sentido, é imprescindível a gestão profissional dos Tribunais como forma de garantir o acesso à justiça.

3 ESTRATÉGIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E O IMPACTO DA PANDEMIA NA ESTRATÉGIA

Em relação à construção da estratégia e do planejamento estratégico na Justiça do Trabalho durante a pandemia, destacou-se: (1) a utilização de diferentes ferramentas de comunicação e compartilhamento (videoconferência, google drive etc); (2) a ampliação do trabalho colaborativo; (3) o aumento do fluxo informacional; (4) o monitoramento da Estratégia e a análise dos indicadores de desempenho e dos resultados das metas por videoconferência e sistema *Business Intelligence*; (5) a redução orçamentária, em virtude da economia com deslocamento (passagens e diárias) e outras despesas correntes.

No tocante aos efeitos da pandemia na execução da estratégia do Poder Judiciário, o Balanço divulgado em 25 de agosto de 2020 pelo Conselho Nacional

366 KAPLAN; NORTON, *A estratégia em ação: Balanced Scorecard*.

367 KAPLAN; NORTON, *Mapas Estratégicos*.

de Justiça (CNJ) revelou que a pandemia de Covid-19 tem afetado o cumprimento das metas nacionais definidas para o Poder Judiciário em 2020. A meta relativa a processos de execução, maior gargalo da Justiça, também teve queda no cumprimento, pois até junho, a Justiça do Trabalho havia cumprido 81%³⁶⁸.

O CNJ criou um Grupo de Trabalho para avaliar o impacto da Covid-19 no cumprimento das metas em 2020 e a análise final dos dados sobre o impacto da Pandemia no cumprimento das metas foi divulgado no XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado nos dias 26 e 27 de novembro de 2020.

Em novembro de 2020, a Escola Judicial do TRT da 10ª Região organizou um webinar para tratar do tema da elaboração da gestão estratégica e governança em tempos de pandemia³⁶⁹ e cumprimento dos objetivos da missão institucional do Poder Judiciário. Registrou-se que: (a) a execução da estratégia foi impactada pela Pandemia; (b) o Poder Judiciário precisa desenvolver capacidade de promover mudanças nas formas de trabalho (resultado x controle, presencial x remoto/teletrabalho); (c) os Tribunais melhor preparados tecnologicamente foram os menos impactados e que tiveram maior capacidade de adaptação; (d) as lideranças devem ser protagonistas, demonstrando ânimo e confiança, humanidade e humildade.

4 A ESTRATÉGIA COMO UM CAMINHO DE ACESSO À JUSTIÇA

Entre essas e outras discussões, a estratégia no serviço público muda o enfoque de um Estado clientelista, autoritário e patrimonialista para um Estado promotor de cidadania, com o intuito de promover os direitos dos seus cidadãos na prestação de serviços públicos que realizem a justiça de forma efetiva.

Neste sentido, o planejamento estratégico visa à busca do alcance efetivo da missão institucional do Poder Judiciário que é dirimir conflitos e realizar a ampliação ao sistema de justiça. Portanto, é imprescindível a gestão profissional dos Tribunais como uma forma de garantir o acesso à justiça e o atendimento aos cidadãos. Como tratado neste estudo, incluir a modalidade de teletrabalho na construção da estratégia é uma inovação imposta pela pandemia, com ten-

368 CNJ, *Pandemia afeta esforços por metas do Judiciário em 2020, revela balanço parcial*.

369 TRT da 10ª REGIÃO. Escola Judicial. *Programa de Desenvolvimento Gerencial, 9 de novembro de 2020*.

dência à permanência, e, por isso, deve ser refletida nos processos de busca por justiça real.

A meta é que a justiça esteja atenta à dinâmica e possibilidades que se estabelecem entre trabalho presencial e teletrabalho, com especial atenção à saúde de magistrados, servidores e jurisdicionados, destacando a necessidade de garantir acesso à Justiça com qualidade, no intuito de manter a prestação jurisdicional dentro de parâmetros de normalidade jurídica institucionalizada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 151/CSJT, de 29 de maio de 2015*. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução 227 de 15 de junho de 2016*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do poder judiciário e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 207, de 29 de setembro de 2017*. Altera a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019*. Altera a Resolução no 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no

âmbito do Poder Judiciário. Brasília, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original143840201912035de67370bc499.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 19 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Portaria CNJ nº 53 de 12/03/2020*. Dispõe sobre a realização de trabalho remoto no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, de forma excepcional e transitória, em razão da declaração de emergência em saúde pública ocasionada pelo Novo Coronavírus (COVID19). Brasília, 2020. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3232#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20de,pelo%20Novo%20Coronav%C3%ADrus%20\(COVID19\)](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3232#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20de,pelo%20Novo%20Coronav%C3%ADrus%20(COVID19)). Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Portaria CNJ nº 77/2020*. Dispõe sobre o prazo de vigência das medidas previstas nas Portarias nº 53, de 12 de março de 2020, e nº 63, de 17 de março de 2020. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/coronavirus/atos-normativos/#:~:text=Portaria%2077%2F2020%20%E2%80%93%20Disp%C3%B5e%20sobre,interna%20do%20v%C3%ADrus%20COVID%2D19>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Resolução nº 677, de 29 de abril de 2020*. Estabelece medidas de médio prazo para gestão das atividades do Tribunal. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/NovoModeloGestao.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 325 de 30 de junho de 2020. Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original182343202006305efb832f79875.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 259/CSJT, de 14 de fevereiro de 2020*. Aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (MGE-JT) de 1º e 2º grau. Brasília, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168294>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pandemia afeta esforços por metas do Judiciário em 2020, revela balanço parcial*. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pandemia-afeta-esforços-por-metas-do-judiciario-em-2020-revela-balanço-parcial/#:~:text=Balan%C3%A7o%20divulgado%20na%20ter%C3%A7a%2Dfeira,o%20Poder%20Judici%C3%A1rio%20em%202020.&text=Para%202020%2C%20o%20Judici%C3%A1rio%20>

manteve%20duas%20metas%20hist%C3%B3ricas%20de%20produtividade. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 371, de 12 de fevereiro de 2021*. Altera a Resolução CNJ no 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original190621202102236035522dda5ff.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 375, de de março de 2021*. Altera a Resolução CNJ no 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, criando a Equipe de Trabalho Remoto e dando outras providências. Brasília, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original-12414020210303603f840466f11.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021*. Altera a Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 308, de 24 de setembro de 2021*. Dispõe sobre as condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Brasília, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/192713/2021_res0308_csjt_multivigente.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Ato n. 34/CSJT.GP.SG, de 12 de março de 2021*. Aprova o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026. Brasília, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182910>. Acesso em: 13 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 481/2022*. Condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes. Portaria CNJ n. 136, de 22/05/2023 – Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/#:~:text=bancas%20de%20concurso.-,Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CNJ%20n.,Institucional%20Feminina%20no%20Poder%20Judici%C3%A1rio>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 511/2023*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5173>. Acesso em: 12 abr. 2024.

CARVALHO, J. M. de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CEZARIO, P. F. da S. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional no teletrabalho transregional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 85, n. 4, p. 185-201, out./dez. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/167993>. Acesso em: 07 out. 2020.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DELGADO, G. N. *Apresentação Revista LTr*, v. 84, n. 5, p. 517-520, maio 2020.

DRUCKER, P. F. *Administração para Resultados*. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1968.

ESCRIVÃO FILHO, A.; SOUSA JUNIOR, J. G. de. *Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos*. Belo Horizonte: Editora Plácido, 2016.

FLORES, J. H. *Teoria crítica dos Direitos Humanos: os Direitos Humanos como produtos culturais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

HARTLEY, J. Innovation in governance and public services: Past and present. *Public money and management*, v. 25, n. 1, p. 27-34, 2005.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018. *Estudos e Pesquisas*. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41.

IBGE. *COVID19*. S. d. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. *A estratégia em ação: Balanced Scorecard*. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1997.

KAPLAN, R.; NORTON, D. *Mapas Estratégicos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MARTINS, A. 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: 19 ago. 2020.

MINTZBERG, H.; LAMPEL, J.; QUINN, J. B. *et al. O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados*. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: 24 mar. 2024.

PALUDO, A. V. *Administração Pública / Augustinho Vicente Paludo*. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. ESCOLA JUDICIAL. *Programa de Desenvolvimento Gerencial*. 09 nov. 2020. Disponível em: https://escolajudicial.trt10.jus.br/index.php/informacoes/noticias/995-programa_desenvolvimento_gerencial_2020.html. Acesso em: 24 mar. 2024.

WATANABE, K. Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. *Revista de Processo*, v. 195, p. 381-389, maio 2011.

TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19: SAÚDE MENTAL E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES DE UM ÓRGÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Francielle Barbosa Prado

Psicóloga da Secretaria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e psicóloga clínica.
Mestre em Saúde Coletiva pela FCM/Unicamp.
Especialista em Terapia Comportamental-Cognitiva pela USP.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1594-762X>
E-mail: francielleprado@trt15.jus.br

Sérgio Roberto de Lucca

Professor associado da área de Saúde do Trabalhador do departamento de saúde coletiva da FCM/Unicamp.
Professor pleno do programa de pós-graduação acadêmico e do mestrado profissional em Saúde Coletiva.
Pesquisador na área de saúde mental & trabalho.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6023-0949>
E-mail: slucca@unicamp.br

INTRODUÇÃO

A Revolução Tecnológica permitiu que as relações de trabalho transcendessem barreiras físicas e temporais, tornando cada vez mais comuns os arranjos de trabalho virtual^{370,371}. O teletrabalho, definido pela Organização Internacional do Trabalho³⁷² como o “trabalho que uma pessoa [...] realiza em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificidades do empregador” vem, assim, ganhando espaço crescente na sociedade.

No Poder Judiciário, a prática é adotada desde 2012, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) iniciaram a implantação de políticas de teletrabalho em caráter experimental³⁷³. Mas a modalidade apenas foi regulamentada por meio da Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016.

No entanto, até o início de 2020 sua adoção pelos tribunais ainda era tímida. Levantamento feito por Bohler³⁷⁴ revelou que, em março de 2019, o percentual médio de servidores formalmente em teletrabalho nos TRTs era de 9,20%.

Essa realidade foi completamente alterada diante da pandemia de Covid-19³⁷⁵. Diante da necessidade de distanciamento social, a Administração Pública e o setor privado foram compelidos a adotar o trabalho remoto como alternativa para se manter a produtividade. Na ocasião, a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, estabeleceu que as atividades presenciais de servidores, magistrados, estagiários e colaboradores fossem suspensas e passassem a ser desenvolvidas remotamente. O que antes era exceção, se tornou regra³⁷⁶.

370 NILLES, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*.

371 TIETZE, *Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”*.

372 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio*.

373 PEREIRA, *Subjetividade e teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário*.

374 BOHLER, *O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná*.

375 RODRIGUES *et al*, *Trabalhadores na pandemia: Múltiplas realidades, múltiplos vínculos*. In: MO-RAES (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (Vol. 2, pp.1-14).

376 RODRIGUES *et al*, *Trabalhadores na pandemia: Múltiplas realidades, múltiplos vínculos*. In: MO-RAES (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (Vol. 2, pp.1-14).

A prática permitiu maior proteção do trabalhador em relação ao vírus. No entanto, longe de ser apenas uma mudança do local de trabalho, o teletrabalho traz implicações para a vida do indivíduo^{377,378}.

Por um lado, apresenta vantagens como flexibilidade de horários, economia de tempo no trânsito, menor preocupação com aparência e mais facilidade para conciliar vida pessoal e profissional. Por outro, traz dificuldades como o isolamento social e profissional, intensificação da jornada de trabalho, perda de visibilidade na carreira e conflito entre vida profissional e vida pessoal^{379,380,381}.

Durante a crise sanitária, em que o teletrabalho foi adotado abruptamente, muitas dessas dificuldades se intensificaram e novos desafios surgiram. O trabalhador precisou se adaptar às novas condições tendo como pano de fundo o cenário atípico da pandemia, que por si só trouxe mudanças drásticas: restrições quanto às atividades sociais fora de casa, convívio familiar mais intenso, fechamento das escolas e um cenário de medo e desesperança frente às mortes causadas pela doença³⁸².

Assim, a adoção do teletrabalho durante a pandemia trouxe especificidades que o tornam diferente daquele realizado em um contexto de normalidade e que podem produzir efeitos no exercício laboral e na saúde do trabalhador³⁸³.

Diante disso, e tendo em vista a tendência de continuidade da prática após a pandemia³⁸⁴, este estudo teve como objetivo identificar as percepções dos servidores de um órgão do judiciário trabalhista sobre a prática de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 e a prevalência de sofrimento psíquico entre esses servidores.

377 BAILEY; KURLAND, *A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work*.

378 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*

379 BAYLER, *op. cit.*

380 GAIENDRAN, *op. cit.*

381 BARROS; SILVA, *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*.

382 BOUZIRI *et al*, *Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?*

383 *Ibid.*

384 SENA, *Afinal, qual será o tamanho do home office no pós-pandemia? Depende.*

1 MÉTODOS

Foi realizado um estudo epidemiológico descritivo, de corte transversal e abordagem quantitativa. A pesquisa foi conduzida em um Tribunal Regional do Trabalho (TRT), composto com 164 unidades de 1ª instância distribuídas por mais de 100 cidades do estado de São Paulo e possui, aproximadamente, 3481 servidores em seu quadro de pessoal.

Foram convidados a participar do estudo os servidores que se encontravam, no momento da pesquisa, realizando teletrabalho total ou parcialmente. Não foram incluídos os servidores da Seção de Segurança, composta por 68 pessoas, considerando-se a especificidade das atividades desenvolvidas por esse público.

Foram excluídos os servidores que não aceitaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aqueles que responderam não estar realizando teletrabalho total ou parcialmente e os indivíduos que deixaram de responder a mais de 20 perguntas dos questionários.

O número mínimo esperado para compor a amostra foi calculado considerando-se a metodologia para estimação de um tamanho amostral para uma proporção. No cálculo amostral, foi considerada uma proporção p igual a 0,50, cujo valor representa a variabilidade máxima da distribuição binomial, gerando, assim, uma estimativa com o maior tamanho amostral possível. Considerando-se os critérios de elegibilidade do estudo, a população considerada para o cálculo amostral foi de 3413 sujeitos. Foi assumido um erro amostral de 5% e um nível de significância de 5% e o novo tamanho amostral obtido foi de 346 servidores, atingindo, pelo menos, 416 servidores, considerando-se a taxa de perda de 20%. Ao final, a amostra obtida por conveniência contou com 1028 participantes, o equivalente a 30,12% da população estudada.

A coleta dos dados foi realizada por meio de instrumentos autoaplicáveis disponibilizados via internet com uso da plataforma de questionários e pesquisas online *SurveyMonkey*. Todos os 3413 servidores elegíveis foram convidados a participar da pesquisa por meio de e-mail institucional.

Foram aplicados dois questionários: o Biopsicossocial e o SRQ-20. O primeiro, elaborado para este estudo com base na literatura, visou a identificar os aspectos idade, sexo, estado civil e tempo de trabalho na instituição por meio de questões de única escolha. Além disso, buscou avaliar as percepções dos participantes sobre características, vantagens e desvantagens do teletrabalho por meio de uma escala Likert com cinco níveis de respostas. Foram consideradas,

ao final, três estratos para análises: concordância (total ou parcial), indiferença e discordância (total ou parcial).

O segundo, *Self-report questionnaire* (SRQ-20), é um instrumento desenvolvido por Harding e validado no Brasil por Mari e Willians (2009) que busca detectar distúrbios neuróticos, como ansiedade, depressão, reações psicossomáticas, irritação e cansaço mental, chamados de Transtornos Mentais Comuns (TMC). Apresenta 20 questões com respostas dicotômicas (sim/não) relacionadas a sintomas físicos e psíquicos presentes nos últimos 30 dias. A pontuação de sete ou mais respostas afirmativas indicam a provável presença de um TMC, neste estudo chamado de “sofrimento psíquico”, mas sem fazer discriminações de caráter diagnóstico.

Os dados foram analisados de maneira descritiva.

O projeto de pesquisa foi autorizado pela direção do TRT, submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e aprovado sob o parecer 4.415.662/2020.

2 RESULTADOS

A média de idade da amostra foi de 46,2 (dp=8,4) anos. A maioria dos respondentes era do sexo feminino (60,9%), casado(a) ou vivendo com o(a) companheiro(a) (72,7%). A média de tempo de trabalho no TRT15 foi de 15,8 (dp=9,1) anos. Entre os participantes, 79,1% afirmaram não ter recebido treinamento antes de iniciar a prática de teletrabalho e 54,8% consideram que, nesta modalidade, sua carga de trabalho aumentou. Além disso, 80,6% afirmaram que desejam continuar a realizar teletrabalho após a pandemia (Tabela 1).

Tabela 1. Características demográficas e ocupacionais e percepções sobre características do teletrabalho – TRT15, 2021.

Variável	n (%)	Média (DP*)	Min-Máx
Idade (anos)		46,2 (8,4)	20,0-72,0
Sexo			
Femino	624 (60,9)		
Masculino	400 (39,1)		
Estado Civil/Vida Marital			
Casado (a)/Vivendo com o (a) companheiro (a)	748 (72,7)		
Separado (a)/Divorciado (a)	116 (11,3)		
Solteiro (a)	147 (14,3)		
Viúvo (a)	10 (1,0)		
Outro	7 (0,7)		
Tempo de trabalho no TRT15 (anos)		15,8 (9,1)	0,0-41,0
Recebeu treinamento antes de iniciar o teletrabalho			
Sim e foi suficiente	165 (16,6)		
Sim e foi insuficiente	43 (4,3)		
Não	785 (79,1)		
Em teletrabalho, considera que a carga de trabalho			
Aumentou	562 (54,8)		
Diminuiu	40 (3,9)		
Não se alterou	423 (41,3)		
Desejaria permanecer em teletrabalho após a pandemia			
Concordo	827 (80,6)		
Indiferente	55 (5,4)		
Discordo	144 (14,0)		

*DP= Desvio Padrão

As vantagens do teletrabalho com maiores percentuais de concordância foram: possibilidade de se vestir mais confortavelmente (93,7%), o ganho de tempo antes usado no deslocamento (88,1%) e a flexibilidade de horários e locais para trabalhar (87,0%), conforme pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição do percentual de concordância dos teletrabalhadores na Escala Likert em relação às vantagens do teletrabalho durante a pandemia – TRT15, 2021.

Vantagens	Discordo	Indiferente	Concordo
Possibilidade de me vestir de forma mais confortável	3,0%	3,3%	93,7%
Ganho do tempo utilizado no deslocamento	4,5%	7,4%	88,1%
Flexibilidade de horários e locais para trabalhar	10,3%	2,7%	87,0%
Redução de gastos	11,0%	4,0%	85,0%
Facilidade para conciliar compromissos pessoais e profissionais	9,9%	5,9%	84,2%
Maior convivência com a família	8,3%	9,2%	82,5%
Possibilidade de organizar o ambiente físico de trabalho do meu jeito	10,6%	9,2%	80,2%
Menor exposição à violência	7,0%	13,5%	79,5%
Aumento da produtividade	13,0%	10,4%	78,0%
Ambiente mais propício à concentração.	21,8%	6,5%	71,7%
Mais autonomia no trabalho.	17,9%	12,6%	69,5%
Aumento da satisfação profissional	20,0%	21,2%	58,8%
Mais criatividade no trabalho	17,8%	26,1%	56,1%
Mais tempo para me dedicar a atividades prazerosas	32,5%	13,1%	54,4%
Diminuição do estresse	35,6%	10,6%	53,8%
Distância de relacionamentos indesejados do trabalho	18,5%	31,6%	49,9%
Distância de questões políticas da organização	27,7%	32,5%	39,8%

Por outro lado, as desvantagens com maior concordância referiram-se às despesas com estrutura de trabalho (78,2%), ao distanciamento afetivo dos colegas (76,0%) e aos imprevistos gerados por falhas tecnológicas (67,2%), conforme pode ser observado na Tabela 3.

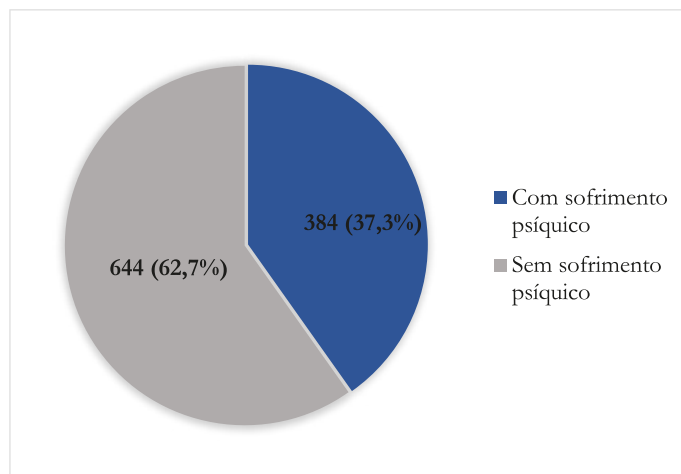
Tabela 3. Distribuição do percentual de concordância dos teletrabalhadores na Escala Likert em relação às desvantagens do teletrabalho durante a pandemia – TRT15, 2021.

Desvantagens	Discordo	Indiferente	Concordo
Necessidade de arcar com as despesas da estrutura de trabalho	14,6%	7,2%	78,2%
Distanciamento afetivo dos colegas de trabalho	15,2%	8,8%	76,0%
Imprevistos gerados por falhas tecnológicas	24,0%	8,8%	67,2%
Diminuição do intercâmbio de conhecimento com colegas	27,6%	7,2%	65,2%
Aumento da jornada de trabalho	27,0%	12,2%	60,8%
Aumento de dores musculoesqueléticas	29,8%	11,7%	58,5%
Realização das atividades de trabalho mesmo quando estou doente	28,4%	16,8%	54,8%
Dificuldade de acessar o suporte organizacional	33,1%	14,6%	52,3%
Dificuldade para me desconectar dos assuntos de trabalho	40,0%	8,9%	51,1%
Diminuição de pausas ao longo do dia.	39,2%	13,4%	47,4%
Invasão do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no contexto de trabalho	42,6%	10,6%	46,8%
Sensação de solidão	43,8%	9,8%	46,4%
Uso excessivo da comunicação virtual	40,5%	14,5%	45,0%
Perda do poder coletivo de reivindicação	31,4%	23,7%	44,9%
Dificuldades para manusear equipamentos/sistemas de informática	48,2%	9,9%	41,9%
Falta de sincronismo entre os horários dos membros da equipe de trabalho	41,6%	18,0%	40,4%
Contatos de colegas para resolver questões de trabalho em horários inoportunos	43,9%	15,9%	40,2%

Dificuldade para conciliar atividades domésticas e profissionais	49,5%	10,8%	39,7%
Falta de espaço adequado para trabalhar	53,8%	8,4%	37,8%
Sentimento de culpa por ver a família por perto e não poder dar atenção ou estar descansando quando poderia estar trabalhando.	48,0%	15,2%	36,8%
Dificuldade para me disciplinar.	61,7%	8,6%	29,7%
Falta de clareza sobre resultados esperados em meu trabalho.	49,8%	22,3%	27,9%
Perda de visibilidade na carreira	44,6%	30,6%	24,8%
Falta de reconhecimento acerca de meu trabalho.	55,0%	20,8%	24,2%
Aumento dos conflitos familiares.	62,0%	17,8%	20,2%

No que diz respeito à prevalência de sofrimento psíquico entre os participantes, foi observado que 37,33% (n=383) apresentaram pontuação no SRQ20 igual ou superior a 7, que indica a presença de sofrimento psíquico (Figura 1).

Figura 1. Prevalência de sofrimento psíquico entre os teletrabalhadores – TRT15, 2021.



3 DISCUSSÃO

Os resultados encontrados apontam que a maioria (80,60%) dos teletrabalhadores deseja permanecer neste modelo de trabalho após a pandemia.

Este achado vai ao encontro de outros estudos, realizados antes³⁸⁵ ou após o contexto da Covid-19³⁸⁶, que também apontam um nível elevado de adesão à prática. Na pesquisa de Vásquez *et al*³⁸⁷, por exemplo, 69,7% dos bancários que estavam em teletrabalho durante a pandemia afirmaram desejar permanecer na modalidade após o término do isolamento social.

A voluntariedade é uma importante característica individual mediadora da adaptação ao teletrabalho, pois proporciona a sensação de maior autonomia e controle sobre o grau desejado de integração entre casa e trabalho³⁸⁸.

Apesar disso, a maioria dos servidores em teletrabalho (79,1%) apontou não ter realizado nenhum tipo de treinamento antes de iniciar a modalidade. Estes dados talvez reflitam a condição de urgência com que o teletrabalho teve que ser implementado no contexto da pandemia. Em pesquisa de Filardi, Castro e Zanini³⁸⁹ com servidores públicos em trabalho remoto, realizada em período anterior à crise sanitária, por exemplo, este percentual correspondeu a 33,6%.

A realização de treinamento é um fator relevante para a adaptação do teletrabalhador^{390,391}. No estudo de Montreuil e Lippe³⁹² por exemplo, aqueles que não receberam treinamento antes de iniciarem a prática apresentaram maiores dificuldades de adaptação em comparação àqueles que foram treinados.

Os participantes também perceberam que a carga de trabalho aumentou no teletrabalho. Este aspecto tem sido apontado na literatura como uma questão já

385 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*.

386 VASQUEZ *et al*, *Os bancários e o home office no contexto de pandemia*.

387 VASQUEZ *et al*, *Os bancários e o home office no contexto de pandemia*.

388 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*.

389 FILARDI; CASTRO; ZANINI, *Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal*.

390 HUNTON; HARMON, *A model for investigating telework in accounting*.

391 PARIDON; HUPKE, *Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey*.

392 MONTREUIL; LIPPEL, *Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications*.

presente no teletrabalho em condições típicas^{393,394,395,396}, mas que foi acentuada durante o período de quarentena^{397,398,399}.

A sobrecarga de trabalho está entre os principais fatores psicossociais relacionados ao adoecimento ocupacional⁴⁰⁰. Pesquisas^{401,402} apontam evidências para a associação entre a falta de controle sobre o ritmo de trabalho, a carga laboral excessiva e danos à saúde mental do trabalhador.

Embora esta dificuldade esteja intimamente associada à interface casa-trabalho que ocorre na prática do teletrabalho⁴⁰³, deve-se ressaltar que também está relacionada às cobranças institucionais⁴⁰⁴. Por um lado, observam-se aspectos como a falta de referências físicas que delimitem o espaço e o tempo de trabalho e a necessidade de que demandas domésticas e laborais sejam conciliadas⁴⁰⁵. Por outro, a ausência de controle da instituição sobre indicadores tradicionais, como a frequência e cumprimento de horários, muitas vezes implica uma pressão ainda maior por produtividade⁴⁰⁶.

393 BARUCH, *The status of research on teleworking and an agenda for future research*.

394 BAILEY; KURLAND, *A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work*.

395 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*.

396 BARROS; SILVA, *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*.

397 ARAÚJO; LUA, *O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19*.

398 BRIDI, *Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora*.

399 XIAO *et al*, *Impacts of working from home during Covid-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users*.

400 LEKA *et al*, *The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF)*.

401 NIEDHAMMER; CHASTANG, *Psychosocial work factors and first depressive episode: retrospective results from the French national SIP survey*.

402 JACINTO; ROSA TOLFO, *Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JQC, JSS e SRQ-20*.

403 BARUCH; NICHOLSON, *op. cit.*

404 VASQUEZ *et al*, *Os bancários e o home office no contexto de pandemia. In: Oliveira, Pochmann (Orgs.), A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*.

405 *Ibid.*, Brasília.

406 LOSEKANN; MOURÃO, *Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office*.

No contexto da pandemia, o CNJ criou, por exemplo, o painel “Produtividade Semanal do Poder Judiciário” para divulgar a produtividade dos órgãos. Este painel comparava a produção de todos os Tribunais do país que, por sua vez, deveriam ter os números referentes aos atos judiciais e administrativos atualizados automaticamente em suas páginas⁴⁰⁷.

Em relação às principais vantagens do teletrabalho, a possibilidade de se vestir de maneira mais confortável, o ganho de tempo antes utilizado no deslocamento e a flexibilidade de horários e locais para trabalhar apresentaram o maior percentual de concordância. Tais resultados vão ao encontro de outros trabalhos.

Na pesquisa de Bridi⁴⁰⁸, por exemplo, 58,61% dos teletrabalhadores em contexto de pandemia consideravam a menor preocupação com aparência ou roupas uma vantagem de se trabalhar remotamente, estando este ganho entre os três com maior percentual de concordância entre os participantes.

Além disso, em revisão da produção científica interacional sobre o teletrabalho, Leite *et al*⁴⁰⁹ encontraram o ganho de tempo com o deslocamento como o benefício do teletrabalho mais apontado pelos teletrabalhadores. O uso de TICs em substituição ao deslocamento para a sede constitui, inclusive, uma das definições do termo teletrabalho e é um dos objetivos descritos pelo próprio CNJ⁴¹⁰ para se implementar a prática no Judiciário.

A flexibilidade e a autonomia também são apontadas por outros estudos como ganhos do teletrabalho^{411,412,413,414,415}. No estudo de Fillardi, Castro e Zani-

407 ANTUNES; FISCHER, *A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal*.

408 BRIDI, *Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora*.

409 LEITE *et al*, *Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional*.

410 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016*.

411 BARUCH, *The status of research on teleworking and an agenda for future research*.

412 BAILEY; KURLAND, *A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work*.

413 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*.

414 BARROS; SILVA, *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*.

415 ROCHA; AMADOR, *O teletrabalho: conceituação e questões para análise*.

ni⁴¹⁶, por exemplo, 86,7% dos participantes concordaram que estes aspectos são vantagens do teletrabalho.

No que diz respeito às principais dificuldades da modalidade, as despesas com estrutura de trabalho (78,2%), o distanciamento afetivo dos colegas (76,0%) e os imprevistos gerados por falhas tecnológicas (67,2%) foram as desvantagens com as quais os participantes concordaram mais.

A responsabilidade pelos custos com infraestrutura já era apontada como uma fragilidade do teletrabalho em contexto anterior à Covid-19^{417,418,419}. No momento de crise, em que pese a rápida necessidade de adequação dos espaços residenciais para que o trabalho fosse realizado, este aspecto também aparece frequentemente como uma dificuldade^{420,421}, especialmente no serviço público.

No âmbito do Poder Judiciário, a Resolução número 298, de 22 de outubro de 2019, preconiza que é de responsabilidade do servidor “dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho”, condição mantida no teletrabalho ao longo da quarentena.

Em relação ao distanciamento dos colegas de trabalho, em condições de normalidade, sem restrições de convívio social, este aspecto já figurava como uma das principais dificuldades de se trabalhar em casa^{422,423,424}. No estudo de Rafalski e Andrade⁴²⁵, por exemplo, a perda da socialização foi a desvantagem do teletrabalho mais apontada pelos participantes.

416 FILARDI; CASTRO; ZANINI, *Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal*.

417 BARROS; SILVA, *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*.

418 LEITE *et al*, *Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional*.

419 FILARDI *et al*, *Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal*.

420 BRIDI, *Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora*.

421 VASQUEZ *et al*, *Os bancários e o home office no contexto de pandemia*.

422 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*.

423 BARROS; SILVA, *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*.

424 ZHANG, *A work-life conflict perspective on telework*.

425 RAFALSKI; DE ANDRADE, *Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa*.

Finalmente, deparar-se com imprevistos causados por falhas tecnológicas consiste em uma dificuldade do teletrabalho também apontada por outras pesquisas^{426,427}, especialmente entre aqueles que não são considerados “nativos digitais”^{428,429}. No estudo de Arvola *et al*⁴³⁰, por exemplo, a autoavaliação dos teletrabalhadores mais jovens sobre suas habilidades tecnológicas foi significativamente superior à dos teletrabalhadores com mais de 50 anos.

Em relação à prevalência de sofrimento psíquico, é difícil estimar a magnitude do resultado aqui encontrado (37,3%). Os dados sobre a presença de tais transtornos são controversos e podem variar, no Brasil, de 17% a 77%⁴³¹. Mas, em comparação a outras categorias profissionais, este resultado se equipara ou supera aqueles descritos em profissões de alto risco psicossocial. Na revisão realizada por Jacinto e Tolfo⁴³², por exemplo, a prevalência média de TMC entre professores foi de 36,9% e entre profissionais de saúde, 27,7%.

Ademais, não é possível se estabelecer uma relação de causalidade entre o teletrabalho no contexto da pandemia e a prevalência de sofrimento psíquico entre estes trabalhadores, dado o desenho transversal do estudo. Não se pode, por exemplo, diferenciar o sofrimento proveniente do teletrabalho daquele inerente ao estresse da crise sanitária⁴³³ ou, ainda, dos fenômenos relacionados à própria organização do trabalho dentro do Poder Judiciário.

Nos últimos anos, este Poder passou por inúmeras mudanças nos processos de trabalho, com a ampliação de mecanismos de gestão pautados essencial-

426 VILLARINHO; PASCHOAL, *Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho*.

427 FILARDI *et al*, *Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal*.

428 ARVOLA *et al*, *Impact of telework on the perceived work environment of older workers*.

429 VENTURELLI, *Docência, teletrabalho e Covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena*.

430 ARVOLA *et al*, *Impact of telework on the perceived work environment of older workers*.

431 TAVARES, *Produção científica sobre os distúrbios psíquicos menores a partir do self report questionnaire*.

432 JACINTO; TOLFO, *Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20*.

433 ORNELL, *Pandemia de medo e Covid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias*.

mente no cumprimento de metas^{434,435}. Não raro, tais mudanças repercutiram negativamente na saúde mental e no bem-estar de servidores e Magistrados^{436,437,438}.

Os demais resultados do presente estudo também não podem ser generalizados, pois refletem as condições de teletrabalho em um momento totalmente atípico. Mas este trabalho tem como principais forças a população estudada e o tamanho amostral obtido. Há poucas publicações referentes à saúde dos servidores do judiciário trabalhista, especialmente em um contexto específico como a pandemia de COVID-19. Além disso, o tamanho amostral obtido correspondeu a aproximadamente um terço da população estudada.

Conclui-se, por fim, que existe um elevado nível de adesão ao teletrabalho por parte dos servidores pesquisados que desejam nela permanecer após o fim do isolamento social e percebem diversos benefícios de se trabalhar de casa. Apesar disso, alguns aspectos da prática como a sobrecarga laboral, a falta de treinamento, o distanciamento afetivo dos colegas e as dificuldades relacionadas aos imprevistos tecnológicos precisam ser olhadas de maneira cuidadosa não apenas por parte do indivíduo em trabalho remoto, mas também – e sobretudo – pela organização que implementa a modalidade.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M. R.; OLIVEIRA, G. F.; FEIJÓ, F. R. Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 3, p. 687-694, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>. Acesso em: 27 abr. 2024.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M.; CUNHA, K. R. *et al.* Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, p.

434 ANTLOGA, *Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro*.

435 AMAZARRAY *et al.*, *Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil*.

436 ANTLOGA, *op. cit.*

437 AMAZARRAY, *op. cit.*

438 KADRI FILHO *et al.*, *Musculoskeletal symptoms, psychosocial factors and work ability in Brazilian labor justice workers*.

4787-4796, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>. Acesso em: 27 abr. 2024.

ANTUNES, E. D.; FISCHER, F. M. A justiça não pode parar?! Os impactos da Covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>. Acesso em: 25 abr. 2024.

ARAÚJO, T. M. D.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 25 abr. 2024.

ARVOLA, R.; PIIA, T. I. N. T.; KRISTJUHAN, Ü. *et al.* Impact of telework on the perceived work environment of older workers. *Scientific annals of economics and business*, v. 64, n. 2, p. 199-214, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1515/saeb-2017-0013>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BAILEY, D. E.; KURLAND, N. B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.144>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. D. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos Ebape.BR*, v. 8, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BARUCH, Y. The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, v. 3, n. 2, p. 113-129, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BARUCH, Y.; NICHOLSON, N. Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of general management*, v. 23, n. 2, p. 15-30, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BOHLER, F. R. *O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná*. [Dissertação de Mestrado] Universidade Federal do Paraná, 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFPR_42777f5d989ce11575e9f29ad22e876d. Acesso em: 12 abr. 2024.

BOUZIRI, H.; SMITH, D. R.; DESCATHA, A. *et al.* Working from home in the time of Covid-19: how to best preserve occupational health? *Occupational and environmental medicine*, v. 77, n. 7, p. 509-510, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>. Acesso em: 27 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016*. Regula o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJe/CNJ,

nº 102, Brasília-DF, 15 de junho de 2016, 2- 4. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Dje/CNJ, nº 250, Brasília-DF, 22 de outubro de 2019, 2- 4. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165730>. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRIDI, M. A. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Positiva, 2020. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/outros/a-desvastacao-do-trabalho.pdf#page=173>. Acesso em: 12 abr. 2024.

ELST, T. V.; VERHOOGEN, R.; GODDERIS, L. Teleworking and Employee Well-Being in Corona Times. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 62, p. e776-e777, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002059>. Acesso em: 12 abr. 2024.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape.BR*, v. 18, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 12 abr. 2024.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>. Acesso em: 12 abr. 2024.

HARDING, T. W.; DE ARANGO, V.; BALTAZAR, J. *et al.* Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychological medicine*, v. 10, n. 2, p. 231-241, 1980.

HUNTON, J. E.; HARMON, W. K. A model for investigating telework in accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, v. 5, n. 4, p. 417-427, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2004.06.003>. Acesso em: 14 abr. 2024.

JACINTO, A.; TOLFO, S. da R. Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. *Revista de Psicologia da IMED*, v. 9, n. 2, p. 107-124, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>. Acesso em: 14 abr. 2024.

KADRI FILHO, F. E.; SÃO-JOÃO, T. I. M.; ALEXANDRE, N. M. C. *et al.* Musculoskeletal symptoms, psychosocial factors and work ability in Brazilian labor justice workers. *Work*, v. 69, n. 3, p. 917-926, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/WOR-213524>. Acesso em: 12 abr. 2024.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão*, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>. Acesso em: 12 abr. 2024.

LEKA, S.; COX, T.; ZWETSLOOT, G. The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). *The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF)*, p. 1-16, jan. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284500204_The_European_framework_for_psychosocial_risk_management_PRIMA-EF. Acesso em: 27 abr 2024.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de administração*, v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acesso em: 12 abr. 2024.

MARI, J. J.; WILLIAMS, P. A validity study of a psychiatric screening questionnaire (SRQ-20) in primary care in the city of Sao Paulo. *The British Journal of Psychiatry*, v. 148, n. 1, p. 23-26, 1986.

MONTREUIL, S.; LIPPEL, K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, v. 41, n. 4, p. 339-358, 2003. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/s0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/s0925-7535(02)00042-5). Acesso em: 23 abr. 2024.

NIEDHAMMER, I.; CHASTANG, J. F. Psychosocial work factors and first depressive episode: retrospective results from the French national SIP survey. *International archives of occupational and environmental health*, v. 88, p. 835-847, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-1013-y>. Acesso em: 12 abr. 2024.

NILLES, J. M. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: Wiley, 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio C177 – *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 12 abr. 2024.

ORNELL, F.; SCHUCH, J. B.; SORDI, A. O. Pandemia de medo e Covid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias. *Debates em psiquiatria*, v. 10, n. 2, p. 12-16, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25118/2236-918x10-2-2>. Acesso em: 12 abr. 2024.

PARIDON, H. M.; HUPKE, M. Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey. *Europe's Journal of Psychology*, v. 5, n. 1, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i1.282>. Acesso em: 12 abr. 2024.

PEREIRA, A. C. *Subjetividade e teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário*. [Tese de Doutorado] Universidade Tecnológica do Paraná. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/5047/1/subjetividadeteletrabalhopoderjudicia_rio.pdf. Acesso em: 14 abr. 2024.

RAFALSKI, J. C.; DE ANDRADE, A. L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.9788/tp2015.2-14>. Acesso em: 14 abr. 2024.

ROCHA, C. T. M. D.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape.BR*, v. 16, p. 152-162, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 14 abr. 2024.

RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; QUEIROZ, G. C. Trabalhadores na pandemia: Múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In: MORAES, M. M. (Org.). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho*. Vol. 2. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

SENA V. Afinal, qual será o tamanho do home office no pós-pandemia? Depende; *Revista Exame*, 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/afinal-qual-sera-o-tamanho-do-home-office-no-pos-pandemia-depender/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

TAVARES, J. P.; BECK, C. L. C.; MAGNAGO, T. S. B.S. *et al.* Produção científica sobre os distúrbios psíquicos menores a partir do self report questionnaire. *Revista de Enfermagem da UFSM*, v. 1, n. 1, p. 113-123, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/217976922091>. Acesso em: 14 abr. 2024.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. *Journal of Organizational Change Management*, v. 18, n. 1, p. 48-62, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/09534810510579841>. Acesso em: 14 abr. 2024.

VASQUEZ, B. V.; UEHARA, C.; CAVARZAN, G. M. *et al.* Os bancários e o home office no contexto de pandemia. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs.). *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Positiva, 2020. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/outros/a-desvastacao-do-trabalho.pdf#page=173>. Acesso em: 14 abr. 2024.

VENTURELLI, R. M. Docência, teletrabalho e covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena. *PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho*, v. 21, n. 3, p. 275-306, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v21i3.7815>. Acesso em: 14 abr. 2024.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *Encontro da associação nacional de pós-graduação e pesquisas em administração*. 2016. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjE3Mzl=. Acesso em: 14 abr. 2024.

WHO – World Health Organization. *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: A resource for employers and work representa-*

tives (Protecting Worker's Health). Geneva, Switzerland: Author, 2008. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43966>. Acesso em: 14 abr. 2024.

XIAO, Y.; BECERIK-GERBER, B.; LUCAS, G. *et al.* Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of occupational and environmental medicine*, v. 63, n. 3, p. 181, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002097>. Acesso em: 14 abr. 2024.

ZHANG, S.; MOECKEL, R.; MORENO, A. T. *et al.* A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, v. 141, p. 51-68, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>. Acesso em: 14 abr. 2024.

ASPECTOS ERGONÔMICOS, FATORES PSICOSSOCIAIS, SINTOMAS OSTEOMUSCULARES E TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS NO TELETRABALHO E NO RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Fauzi El Kadri Filho

Fisioterapeuta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.
Mestre em Ciências da Saúde pela Faculdade de Enfermagem
da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp
Doutor em Saúde Coletiva pela Faculdade de
Ciências Médicas da Unicamp.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3975-7599>
E-mail: fauzikadri@trt15.jus.br

Sérgio Roberto de Lucca

Doutor em Ciências Médicas pela Universidade
Estadual de Campinas – Unicamp.
Professor Associado da Área de Saúde do Trabalhador do Departamento
de Saúde Coletiva da
Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6023-0949>
E-mail: slucca@fcm.unicamp.br

INTRODUÇÃO

O teletrabalho pode ser definido como a modalidade em que o trabalho é realizado em local diverso das instalações da empresa para a qual o trabalhador presta serviços com o uso de tecnologias da informação e comunicação (TICs), sendo mais comumente realizado a partir de casa⁴³⁹.

A partir de março de 2020, a necessidade do distanciamento social como parte da estratégia de enfrentamento à pandemia de Covid-19 impôs um crescimento abrupto e sem precedentes do teletrabalho em todo o mundo⁴⁴⁰. Neste contexto, o teletrabalho foi imposto aos trabalhadores e às organizações independentemente das condições de trabalho em casa ou da experiência prévia com esta modalidade de trabalho⁴⁴¹.

Estudos sobre o teletrabalho realizados anteriormente à pandemia já apontavam para a dificuldade de supervisão do local de trabalho em casa, para condições ergonômicas inadequadas, menor número de pausas e para o aumento no risco de adoecimento entre os teletrabalhadores^{442,443}. A necessidade do distanciamento social, especialmente nas fases iniciais da pandemia, se apresentou como um fator de potencial agravamento dos riscos à saúde do trabalhador inerentes à adoção do teletrabalho⁴⁴⁴.

A partir do início da pandemia de Covid-19, diversos estudos passaram a investigar as condições ergonômicas entre os empregados que iniciaram o teletrabalho neste período e foi evidenciado que grande parte dos participantes não apresentavam condições adequadas de trabalho em casa, com falta de

439 ALLEN *et al.* *How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings.*

440 FADEL *et al.* *Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses.*

441 BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCES, *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis.*

442 MONTREUIL; LIPPEL, *Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications.*

443 TAVARES, *Telework and health effects review.*

444 MATISANE *et al.* *Challenges for Workplace Risk Assessment in Home Offices—Results from a Qualitative Descriptive Study on Working Life during the First Wave of the Covid-19 Pandemic in Latvia.*

um espaço reservado para trabalhar e uso de mobiliário e equipamentos de informática inadequados ergonomicamente^{445,446,447}.

Quanto aos fatores psicossociais no teletrabalho, os estudos realizados anteriormente à pandemia vinham apontando para uma intensificação das demandas de trabalho, maior autonomia e redução do suporte social^{448,449}. Ao mesmo tempo em que o teletrabalho tradicionalmente se relaciona à maior flexibilidade de horários, redução do conflito entre o trabalho e as relações familiares e menor frequência de interrupções pelos colegas, pode também estar relacionado a maior dificuldade de acesso a documentos por meio eletrônico e isolamento dos colegas e a chefia^{450,451}.

A saúde mental dos trabalhadores também foi motivo de preocupação durante o período de teletrabalho compulsório em decorrência da pandemia, tendo em vista as possíveis modificações nos fatores psicossociais no trabalho a partir de casa e o cenário de insegurança e incertezas representado pela própria pandemia⁴⁵². Os empregados que precisaram se dividir entre as tarefas de trabalho e os cuidados com a família estiveram mais susceptíveis aos efeitos do teletrabalho sobre a saúde mental⁴⁵³.

445 GERDING *et al.* *An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the Covid-19 pandemic.*

446 EL KADRI FILHO; LUCCA, *Ergonomic and psychosocial risks related to musculoskeletal problems among Brazilian labor judges in telework during the COVID-19 pandemic.*

447 LUCCA *et al.* *Fatores psicossociais, sintomas osteomusculares e presenteísmo entre magistrados trabalhistas.*

448 FELSTEAD; HENSEKE, *Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance.*

449 GAJENDRAN; HARRISON, *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences.*

450 BENTLEY *et al.* *The role of organisational support in teleworker wellbeing: A sociotechnical systems approach.*

451 FONNER; ROLOFF, *Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial.*

452 MENDONÇA *et al.* *Telework and Mental Health during COVID-19.*

453 FERREIRA; REIS, *Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking.*

1 OBJETIVOS

Estudos prévios apontaram condições de trabalho associadas à reduzida capacidade para o trabalho, ao presenteísmo e ao adoecimento no judiciário trabalhista brasileiro^{454,455}. Neste contexto, os objetivos deste estudo foram comparar aspectos ergonômicos, fatores psicossociais do trabalho, a ocorrência de problemas osteomusculares e a prevalência de transtornos mentais comuns em servidores de um órgão do judiciário trabalhista brasileiro entre os períodos de teletrabalho compulsório e o período de retorno ao trabalho presencial durante a pandemia de Covid-19.

2 MÉTODO

2.1 Desenho do estudo

Foi conduzido um estudo observacional longitudinal de abordagem quantitativa com coletas de dados realizadas entre agosto e outubro de 2021 (T0) e entre agosto e outubro de 2022 (T1).

2.2 Cenário do estudo e participantes

Foram convidados para participar da primeira etapa desta pesquisa todos os 2849 servidores de um Tribunal Regional do Trabalho (TRT) cujas atividades em teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 não tivessem sido substancialmente modificadas com relação ao trabalho presencial. Foram incluídos analistas judiciários, técnicos judiciários e executantes lotados em unidades de 1ª instância (Varas do Trabalho e Centrais de Mandados), 2ª instância (Gabinetes de Desembargadores e demais unidades judiciárias) e áreas administrativas (Tecnologia de Informações, Gestão de Pessoas e demais Coordenadorias Administrativas). Não foram incluídos servidores das áreas de Saúde, Segurança, Obras, Telefonia, Oficiais de Justiça, os servidores com menos de um ano de trabalho na instituição e aqueles em férias ou em licença durante o período da

454 KADRI-FILHO *et al.* *Sintomas osteomusculares e capacidade para o trabalho no contexto do processo judicial eletrônico.*

455 LUCCA *et al.* *Fatores psicossociais, sintomas osteomusculares e presenteísmo entre magistrados trabalhistas.*

coleta de dados. Foram excluídos os dados de participantes que não preencheram os instrumentos de coleta de dados de forma completa.

Os convites para participar do estudo foram enviados ao e-mail institucional dos servidores com *link* para acesso à plataforma *online* SurveyMonkey, onde foram apresentadas as informações sobre a pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, mediante concordância, os instrumentos de coleta de dados. Entre os participantes em T0, uma proporção de servidores já realizava o teletrabalho anteriormente à pandemia de forma regulamentada e voluntária, enquanto a maioria dos servidores tinha iniciado o teletrabalho em decorrência da pandemia de forma compulsória.

Foram convidados para participar da segunda etapa da pesquisa (T1) os servidores que haviam participado da primeira etapa (T0). Em T1, havia servidores que permaneciam em teletrabalho (parcial ou integral) e servidores que haviam retornado ao trabalho presencial. Para efeito de análise, foram definidos como em trabalho presencial os servidores que estivessem trabalhando nas instalações do tribunal por três ou mais dias por semana e, em teletrabalho, aqueles que estivessem trabalhando presencialmente por dois ou menos dias por semana no momento da coleta de dados. Foram então analisados os dados dos servidores que iniciaram o teletrabalho na pandemia e que haviam retornado para o trabalho presencial em T1.

2.3 Aspectos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e aprovado sob o parecer 4.862.756/2021.

2.4 Instrumentos de coleta de dados

Dados sociodemográficos e ocupacionais foram coletados em T0: idade, sexo, cargo, lotação, tempo de trabalho na instituição e carga horária semanal de trabalho. Em T0, os participantes foram questionados se já faziam teletrabalho anteriormente à pandemia.

O *Maastricht Upper Extremity Questionnaire* (MUEQ) fornece uma avaliação quantitativa dos riscos relacionados à ocorrência de problemas osteomuscu-

lares entre trabalhadores que fazem uso intensivo do computador⁴⁵⁶. Foi utilizada neste estudo a versão traduzida e adaptada no Brasil do instrumento, denominada MUEQ-Br *revised*⁴⁵⁷. Esta versão do instrumento é composta por seis domínios que combinam os aspectos ergonômicos relacionados ao posto de trabalho e a postura corporal durante o trabalho (ambos com seis questões), o risco relacionado à possibilidade e à frequência de realização de pausas para descanso durante a jornada de trabalho (seis questões) e os riscos psicossociais relacionados ao controle sobre o trabalho (nove questões), às demandas de trabalho (sete questões) e ao suporte social de colegas e da chefia (sete questões)⁴⁵⁸.

A versão brasileira do *Nordic Musculoskeletal Questionnaire* (NMQ) utilizada neste estudo⁴⁵⁹ foi a adaptação transcultural realizada por Barros e Alexandre⁴⁶⁰. O instrumento apresenta um diagrama que delimita nove regiões corporais em que o participante deve apontar a ocorrência ou não de sintomas em cada uma delas. Neste estudo, acrescentamos uma escala de classificação numérica de dor, com variação de 0 (nenhuma dor) a 10 (pior dor possível). Os resultados estão apresentados de acordo com a proporção de queixas em cada região corporal (dor entre 1 e 10).

A versão brasileira do *Self Report Questionnaire* (SRQ-20) foi utilizada com o intuito de avaliar o sofrimento psíquico entre os servidores⁴⁶¹. O SRQ-20 é um instrumento que visa detectar transtornos mentais comuns (TMC), como ansiedade, depressão, reações psicossomáticas, irritação e cansaço mental. Desenvolvido por Harding *et al*⁴⁶², é composto por 20 questões que avaliam a presença ou ausência de sintomas físicos e psíquicos, apresentando um escore

456 ELTAYEB *et al*. *Prevalence of complaints of arm, neck and shoulder among computer office workers and psychometric evaluation of a risk factor questionnaire*.

457 TURCI *et al*. *The Brazilian Portuguese version of the revised Maastricht Upper Extremity Questionnaire (MUEQ-Br revised): translation, cross-cultural adaptation, reliability, and structural validation*.

458 *Ibid*.

459 KUORINKA *et al*, *Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms*.

460 BARROS; ALEXANDRE, *Cross-cultural adaptation of the Nordic musculoskeletal questionnaire*.

461 MARI; WILLIAMS, *A comparison of the validity of two psychiatric screening questionnaires (GHQ-12 and SRQ-20) in Brazil, using Relative Operating Characteristic (ROC) analysis*.

462 HARDING *et al*, *Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries*.

total que representa o total de respostas positivas para cada questão (0 a 20). O SRQ-20 não é um instrumento de diagnóstico de transtorno mental, mas comumente são definidos pontos de corte que se relacionam com a detecção de casos. Neste sentido, consideramos a ocorrência de sofrimento psíquico em ambos os sexos quando os participantes assinalaram respostas positivas para sete ou mais questões do instrumento⁴⁶³.

2.5 Análise estatística

As variáveis quantitativas foram descritas por meio da média e do desvio padrão e as variáveis qualitativas foram descritas a partir da apresentação de valores absolutos (*n*) e percentuais (%). Os testes de Wilcoxon e McNemar foram utilizados para as análises de comparação entre os dois períodos do estudo. Foram utilizados o SAS versão 9.4 e o Software R para as análises. O nível de significância adotado para os testes estatísticos foi de 5%. As análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do Serviço de Bioestatística da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp.

3 RESULTADOS

Os 226 participantes que atenderam aos critérios de elegibilidade e tiveram seus dados analisados nesta pesquisa apresentaram média de idade de 41,8 anos e 61,1% eram do sexo feminino. A maioria dos servidores eram técnicos judiciários e estavam lotados na 1ª instância (Tabela 1).

Tabela 1. Análise descritiva das características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes (n = 226).

Variável	Média (DP) ou n (%)
Idade	48,1 (7,8)
Sexo feminino	138 (61,1)
Anos de trabalho no TRT15	18,2 (9,3)
Carga horária semanal de trabalho	40,2 (5,9)
Cargo	
Técnico Judiciário	148 (65,5)

463 HARDING *et al*, *Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries*.

Analista Judiciário	60 (26,5)
Executante	18 (8,0)
Lotação	
1ª Instância	144 (63,7)
2ª Instância	21 (9,3)
Área administrativa	61 (27,0)

DP = Desvio Padrão.

Houve melhora significativa do posto de trabalho e aumento significativo do risco relacionado às pausas após o retorno ao trabalho presencial. Não houve alteração significativa no resultado do SRQ-20 entre os dois períodos do estudo (Tabela 2).

Tabela 2. Análise comparativa dos aspectos ergonômicos, fatores psicossociais e da ocorrência de transtornos mentais comuns entre T0 e T1 ($n = 226$).

Variável	T0 - Média (DP)	T1 - Média (DP)
MUEQ-Br revised		
Posto de trabalho	1,2 (1,3)	0,4 (0,7)*
Postura	6,4 (3,2)	6,5 (3,3)
Controle	5,2 (4,6)	5,2 (4,5)
Demanda	9,0 (5,2)	8,9 (5,0)
Pausas	4,8 (3,4)	5,4 (3,7)*
Suporte social	1,9 (2,7)	1,8 (2,4)
Score total	28,5 (12,8)	28,1 (11,9)
SRQ-20	6,0 (4,6)	5,7 (4,4)

DP = Desvio Padrão. *Diferença significativa de acordo com o Teste de Wilcoxon.

As regiões corporais com maior proporção de queixas foram coluna lombar, punhos e mãos, pescoço e ombros, nos dois períodos. Não houve alterações significativas quanto à proporção de queixas em cada região corporal entre T0 e T1, com exceção de joelhos nos últimos 12 meses e de quadris/coxas nos últimos sete dias. A prevalência de transtornos mentais comuns foi elevada nos dois períodos de avaliação, com proporção de servidores com sofrimento psíquico acima de 40%, independentemente da modalidade de trabalho (Tabela 3).

Tabela 3. Análise comparativa da proporção de problemas osteomusculares por região corporal e da prevalência de sofrimento psíquico em T0 e T1 ($n = 226$).

Variável	T0	T1
	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)
Problemas nos últimos 12 meses		
Pescoço	173 (76,6)	161 (71,2)
Ombros	166 (73,5)	167 (73,9)
Parte superior das costas	167 (73,9)	161 (71,2)
Cotovelos	95 (42,0)	86 (38,1)
Punhos e mãos	171 (75,7)	170 (75,2)
Parte inferior das costas	172 (76,1)	178 (78,8)
Quadris/coxas	110 (48,7)	119 (52,7)
Joelhos	112 (49,6)	130 (57,5)*
Tornozelos/pés	105 (46,5)	105 (46,5)
Problemas nos últimos 7 dias		
Pescoço	128 (56,6)	130 (57,5)
Ombros	120 (53,1)	120 (53,1)
Parte superior das costas	123 (54,4)	116 (51,3)
Cotovelos	64 (28,3)	63 (27,9)
Punhos e mãos	124 (54,9)	121 (53,5)
Parte inferior das costas	133 (58,8)	123 (54,4)
Quadris/coxas	73 (32,3)	90 (39,9)*
Joelhos	70 (31,0)	83 (36,7)
Tornozelos/pés	76 (33,6)	73 (32,3)
Sofrimento psíquico	95 (42,0)	93 (41,2)

*Diferença significativa de acordo com o Teste de McNemar.

4 DISCUSSÃO

Conforme a maioria dos estudos realizados entre empregados que migraram para o teletrabalho em razão da pandemia, os resultados deste estudo também demonstraram que as condições ergonômicas do posto de trabalho

em casa neste contexto eram inferiores àsquelas em trabalho presencial^{464,465}. Estes resultados apontam para uma tendência de significativa melhora nas condições ergonômicas do posto de trabalho na modalidade presencial com relação ao teletrabalho entre aqueles que realizavam o teletrabalho de forma não planejada.

O risco relacionado à postura corporal durante o trabalho não foi reduzido significativamente entre os dois períodos do estudo. O trabalho dos servidores, tanto em teletrabalho quanto em trabalho presencial, envolve a realização de tarefas com um grau elevado de repetitividade, o que pode explicar em parte esta dissociação entre os resultados dos riscos relacionados ao posto de trabalho e à postura corporal. Além disso, a postura corporal também apresenta relação com os fatores psicossociais do trabalho, especialmente com as demandas de trabalho^{466,467}. Neste sentido, a redução apenas do risco relacionado ao posto de trabalho não foi suficiente para produzir efeito sobre a redução do risco relacionado à postura corporal, até mesmo porque não houve redução significativa do risco combinado dos fatores psicossociais com os aspectos ergonômicos entre os servidores que haviam retornado ao trabalho presencial.

Revisões sistemáticas mais recentes que investigaram os fatores psicossociais do trabalho a partir de pesquisas sobre o teletrabalho realizadas durante a pandemia de Covid-19 apontaram dificuldades em determinar a relação entre estes fatores diretamente com o teletrabalho^{468,469}. Enquanto Vleeshouwers *et al*⁴⁷⁰ observaram resultados contraditórios quanto à relação dos fatores psi-

464 VLEESHOUWERS *et al*, *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review*.

465 EL KADRI FILHO; LUCCA, *Telework during the Covid-19 pandemic: ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers*.

466 HARRINGTON; FEUERSTEIN, *Workstyle in Office Workers: Ergonomic and Psychological Reactivity to Work Demands*.

467 GARZA *et al*, *The effect of over-commitment and reward on trapezius muscle activity and shoulder, head, neck, and torso postures during computer use in the field*.

468 ANTUNES *et al*, *Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home*.

469 VLEESHOUWERS *et al*, *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review*.

470 VLEESHOUWERS *et al*, *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review*.

cossociais com a modalidade de trabalho, Antunes *et al*⁴⁷¹ fizeram uma importante distinção entre os fatores psicossociais no teletrabalho realizado de forma voluntária, anteriormente à pandemia, e no teletrabalho imposto pela necessidade do distanciamento social, ressaltando a importância de considerar a especificidade e a complexidade da atividade de trabalho em cada contexto.

A revisão sistemática elaborada por Fadel *et al*⁴⁷², analisou diversos estudos realizados na condição de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 e apontou para resultados conflitantes também quanto à ocorrência de problemas osteomusculares. Apesar de a maioria dos estudos apontarem para um aumento na intensidade ou na prevalência de queixas, esta tendência não foi observada em todos os estudos publicados neste período, tornando difícil determinar a relação destes problemas diretamente com a modalidade de trabalho sem levar em conta as condições de trabalho em cada situação.

Análises comparativas da prevalência de problemas osteomusculares entre o período anterior em trabalho presencial e o período em teletrabalho durante a pandemia indicaram para um aumento na ocorrência destes problemas⁴⁷³, mas também revelaram que a ocorrência mais elevada de queixas osteomusculares foi relacionada à inadequação do local de trabalho em casa e a riscos psicossociais mais elevados^{474,475}.

Limitações importantes deste estudo são a amostragem por conveniência e a falta de controle sobre a formação da amostra analisada no decorrer do estudo. A amostragem não-probabilística na primeira fase do estudo pode ter implicado um viés de seleção, a partir da adesão em maior proporção de servidores com queixas. Como não foi determinado o momento exato de retorno ao trabalho presencial entre os participantes, não é possível definir se as alterações observadas nestes grupos ocorreram em razão deste retorno ou se já tinham ocorrido, podendo inclusive ter motivado o retorno ao trabalho presencial.

471 ANTUNES *et al*, *Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home*.

472 FADEL *et al*, *Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses*

473 MOREIRA *et al*, *The Effects of COVID-19 Lockdown on the Perception of Physical Activity and on the Perception of Musculoskeletal Symptoms in Computer Workers: Comparative Longitudinal Study Design*.

474 BOSMA *et al*, *Lifelines Corona Research Initiative*. In: PROPER, *The longitudinal association between working from home and musculoskeletal pain during the COVID-19 pandemic*.

475 OAKMAN *et al*, *Correction: Musculoskeletal pain trajectories of employees working from home during the COVID-19 pandemic*.

A fim de que as condições de trabalho e de saúde no teletrabalho com relação ao trabalho presencial possam ser avaliadas de forma mais adequada em estudos futuros, sugerimos que estudos longitudinais sejam realizados por um prazo mais longo e com acompanhamento dos trabalhadores além do contexto da pandemia de Covid-19.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que houve melhora significativa das condições ergonômicas do posto de trabalho e aumento significativo do risco relacionado às pausas entre os servidores que retornaram ao trabalho presencial. Não houve alterações significativas na postura e nos fatores psicossociais do trabalho após o retorno ao trabalho presencial e foi observada redução significativa da intensidade das queixas em pescoço, cotovelos e punhos/mãos entre os dois períodos. Independentemente da modalidade de trabalho, as organizações devem estar empenhadas em dar o suporte adequado aos trabalhadores visando à redução dos riscos ergonômicos e psicossociais e à promoção de um ambiente de trabalho saudável.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, v. 16, n. 2, p. 40-68, 2015. DOI 10.1177/1529100615593273.
- ANTUNES, E. D.; BRIDI, L. R. T.; SANTOS, M. *et al.* Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, v. 14, p. 1065593, 2023. DOI 10.3389/fpsyg.2023.1065593.
- BARROS, E. N. C.; ALEXANDRE N. M. C. Cross-cultural adaptation of the Nordic musculoskeletal questionnaire. *International Nursing Review*, v. 50, n. 2, p. 101-108, 2003. DOI 10.1046/j.1466-7657.2003.00188.x.
- BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCES, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, v. 12, n. 9, p. 3662, 2020. DOI 10.3390/su12093662.
- BENTLEY T. A.; TEO, S. T. T.; McLEOD, L. *et al.* The role of organisational support in teleworker wellbeing: A sociotechnical systems approach. *Applied Ergonomics*, v. 52, p. 207-215, 2016. DOI 10.1016/j.apergo.2015.07.019.
- BOSMA, E.; LOEF, B.; VAN OOSTROM S. H. Lifelines Corona Research Initiative; PROPER, Karin I. The longitudinal association between working from home and musculoskeletal

pain during the COVID-19 pandemic. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 96, p. 521-535, 2023. DOI 10.1007/s00420-022-01946-5.

EL KADRI FILHO, F.; LUCCA, S. R. Telework conditions, ergonomic and psychosocial risks and musculoskeletal problems in the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 64, n. 12, p. e811-e817, 2022a. DOI 10.1097/JOM.0000000000002704.

EL KADRI FILHO, F.; LUCCA, S. R. Telework during the Covid-19 pandemic: ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers. *Work*, v. 71, n. 2, p. 395-405, 2022b. DOI 10.3233/WOR-210490.

EL KADRI FILHO, F.; LUCCA, S. R. Ergonomic and psychosocial risks related to musculoskeletal problems among Brazilian labor judges in telework during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, v. 29, n. 2, p. 837-846, 2023. DOI 10.1080/10803548.2022.2085382.

ELTAYEB, S.; STAAL, J. B.; KENNES, J. *et al.* Prevalence of complaints of arm, neck and shoulder among computer office workers and psychometric evaluation of a risk factor questionnaire. *BMC Musculoskelet Disord*, v. 8, p. 68, 2007. DOI 10.1186/1471-2474-8-68.

FADEL, M.; SALOMON, J., DESCATHA, A. Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses. *Lancet Public Health*, v. 5, n. 4, p. e193, 2020. DOI 10.1016/S2468-2667(20)30051-7.

FELSTEAD, A.; HENSEKE, G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, v. 32, p. 195-212, 2017. DOI 10.1111/ntwe.12097.

FERREIRA, C. A. A.; REIS, C. A. Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 38, p. e0180, 2021. DOI 10.20947/S0102-3098a0180.

FONNER, K. L.; ROLOFF, M. E. Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communications*, v. 38, n. 4, p. 336-361, 2010. DOI 10.1080/00909882.2010.513998.

GAJENDRAN, R. S.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524-1541, 2007. DOI 10.1037/0021-9010.92.6.1524.

GARZA, J. L. B.; EIJKELHOF, B. H.; HUYSMANS, M. A. *et al.* The effect of over-commitment and reward on trapezius muscle activity and shoulder, head, neck, and torso postures during computer use in the field. *American Journal of Industrial Medicine*, v. 56, n. 10, p. 1190-1200, 2013. DOI 10.1002/ajim.22192.

GERDING, T.; SYCK, M.; DANIEL, D. *et al.* An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. *Work*, v. 68, n. 4, p. 981-992, 2021. DOI 10.3233/WOR-205294.

HARDING, T. W.; DE ARANGO, V.; BALTAZAR, J. *et al.* Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychological Medicine*, v. 10, n. 2, p. 231-241, 1980. DOI 10.1017/ s0033291700043993.

HARRINGTON, C. B.; FEUERSTEIN, M. Workstyle in Office Workers: Ergonomic and Psychological Reactivity to Work Demands. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 52, n. 4, p. 375-382, 2010. DOI 10.1097/JOM.0b013e3181d5e51d.

KADRI FILHO, F.; SÃO-JOÃO, T. M.; ALEXANDRE, N. M. C. *et al.* Musculoskeletal symptoms, psychosocial factors and work ability in Brazilian labor justice workers. *Work*, v. 69, n. 3, p. 917-926, 2021. DOI 10.3233/WOR-213524. PMID: 34219687.

KADRI FILHO, F.; SÃO-JOÃO, T. M.; ALEXANDRE, N. M. C. *et al.* Sintomas osteomusculares e capacidade para o trabalho no contexto do processo judicial eletrônico. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 3-12, 2021. DOI 10.47626/1679-4435-2021-497.

KUORINKA, I.; JONSSON, B.; KILBOM, A. *et al.* Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*, v. 18, n. 3, p. 233-237, 1987. DOI 10.1016/0003-6870(87)90010-x.

LUCCA, S. R.; EL KADRI FILHO, F.; MAEDA, P. Fatores psicossociais, sintomas osteomusculares e presenteísmo entre magistrados trabalhistas. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 21, n. 2, p. e2022879, 2023. DOI 10.47626/1679-4435-2022-879,

MARI, J. J.; WILLIAMS, P. A comparison of the validity of two psychiatric screening questionnaires (GHQ-12 and SRQ-20) in Brazil, using Relative Operating Characteristic (ROC) analysis. *Psychological Medicine*, v. 15, n. 3, p. 651-659, 1985. DOI 10.1017/s0033291700031500.

MATISANE, L.; PAEGLE, L.; AKŪLOVA, L. *et al.* Challenges for Workplace Risk Assessment in Home Offices—Results from a Qualitative Descriptive Study on Working Life during the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 18, n. 20, p. 10876, 2021. DOI 10.3390/ijerph182010876.

MENDONÇA, I.; COELHO, F.; FERRAJÃO, P. *et al.* Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 5, p. 2602, 2022. DOI 10.3390/ijerph19052602.

MONTREUIL S, LIPPEL K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, v. 41, p. 339-358, 2003. DOI 10.1016/S0925-7535(02)00042-5.

MOREIRA, S.; CRIADO, M. B.; FERREIRA, M. S. *et al.* The Effects of COVID-19 Lockdown on the Perception of Physical Activity and on the Perception of Musculoskeletal Symptoms in Computer Workers: Comparative Longitudinal Study Design. *International Journal*

of Environmental Research and Public Health, v. 19, n. 12, p. 7311, 2022. DOI 10.3390/ijerph19127311.

OAKMAN, J.; NEUPANE, S.; KYRÖNLAHTI, S. *et al.* Correction: Musculoskeletal pain trajectories of employees working from home during the COVID-19 pandemic. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 95, p. 1903, 2022. DOI 10.1007/s00420-022-01885-1.

TAVARES, A. I. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, v. 3, n. 2, p. 30-36, 2017. DOI 10.5430/ijh.v3n2p30.

TURCI, A. M.; BEVILAQUA-GROSSI, D.; PINHEIRO, C. F. *et al.* The Brazilian Portuguese version of the revised Maastricht Upper Extremity Questionnaire (MUEQ-Br revised): translation, cross-cultural adaptation, reliability, and structural validation. *BMC Musculoskeletal Disorders*, v. 16, p. 41, 2015. DOI 10.1186/s12891-015-0497-2.

VLEESHOUWERS, J.; FLØVIK, L.; CHRISTENSEN, J. O. *et al.* The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 95, n. 10, p. 2025-2051, 2022. DOI 10.1007/s00420-022-01901-4.

WÜTSCHERT, M. S.; ROMANO-PEREIRA, D.; SUTER, L. *et al.* A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, v. 72, n. 3, p. 839-852, 2022. DOI 10.3233/WOR-205239

PARTE V

TÉCNICAS PROCESSUAIS,
ACESSO À JUSTIÇA
E EFETIVIDADE DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS

TRATAMENTO DE CONFLITOS, LITIGÂNCIA REPETITIVA E GRANDES LITIGANTES: UNIFORMIZAÇÃO DA DISCUSSÃO ACERCA DA POSSIBILIDADE DE DESCONTO NAS VERBAS RESCISÓRIAS DE VALORES RELATIVOS A EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS DO EMPREGADO NO ÂMBITO DO TRT DA 13ª REGIÃO

Fernanda Silva de Lima

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. João Pessoa, Paraíba (PB), Brasil.
Graduada em Direito pela UFPB.
Graduada em Tecnologia em Telecomunicações pelo CEFET/PB.
Pós-graduada em Direito Constitucional pela Anhanguera Uniderp.
Coordenadora de Inteligência e Gestão Negocial do TRT-13.
Integrante do Grupo de Pesquisas Judiciárias do TRT-13.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0055-3217>

Lindinaldo Silva Marinho

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. João Pessoa, Paraíba (PB), Brasil.
Graduado em Ciências Jurídicas e Administração de Empresas
pelo Centro Universitário de João Pessoa.
Pós-graduação em Direito Processual Civil e Direito Digital
pela Faculdade Batista de Minas Gerais.
Juiz Auxiliar da Presidência no biênio 2023/2024.
Integrante do Grupo de Pesquisas Judiciárias do TRT-13.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5871-3093>
E-mail: lsmarinho@trt13.jus.br.com.br

Renan Cartaxo Marques Duarte

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. João Pessoa, Paraíba (PB), Brasil.
Graduado em Direito pela FFPB.
Graduado em Ciências da Computação pela UFPB.
Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Estácio de Sá.
Secretário Geral Judiciário do TRT-13.
Integrante do Grupo de Pesquisas Judiciárias do TRT-13.
ORCID: <https://orcid.org/>
E-mail: rcmduarte@trt13.jus.br.com.br

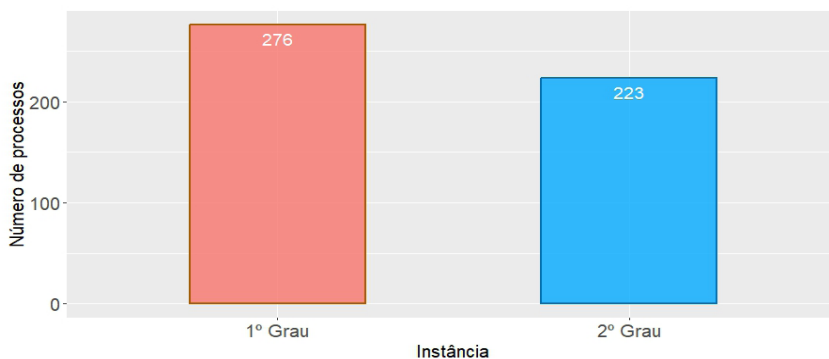
INTRODUÇÃO

Elabora-se o presente estudo com vistas a explorar de maneira aprofundada a discussão gerada no entorno do tratamento de conflitos e litigância repetitiva acerca da possibilidade de desconto de verbas rescisórias de valores referentes a empréstimos consignados do empregado. Aponta-se, ainda, que a presente investigação tomou por base processos que tramitam dentro da competência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13).

O estudo é fruto de uma investigação realizada pela Coordenação de Inteligência e Gestão Negocial (COINT) e o Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas (NUGEPNAC), lotados no TRT-13. Assim, a referida coordenação e núcleo promoveram a investigação sobre a temática pautado no que seria o objetivo desta pesquisa: alcançar uma uniformização dos julgados, de modo a viabilizar que seja pacificada a jurisprudência sobre a temática, trazendo estabilidade e coerência aos posicionamentos adotados no âmbito do TRT-13.

De maneira ordenada, procedeu-se com a análise de 276 processos ambientados no 1º grau, autuados entre 2020 e 2022. Desta feita, cumpre destacar que a busca pelos processos foi realizada utilizando o sistema de jurisprudência do TRT-13, bem como o módulo de pesquisa textual contido no Sistema PJe. Ao mesmo tempo, no 2º grau de jurisdição, foram analisados 223 processos, igualmente autuados entre 2020 e 2022. A Figura 1 mostra o quantitativo de processos analisados em cada instância. Após a análise, foi elaborado e apresentado um relatório pormenorizado acerca do objeto da pesquisa realizada.

Figura 1 - Gráfico de barras do número de processos analisados na pesquisa realizada separados por instância.



Fonte: Autoral, 2023.

O estudo aqui apresentado evidencia a importância de se promover a uniformização do entendimento acerca da temática abordada. Considerando, sobretudo, que a pacificação de um ponto jurisprudencial enseja na construção de segurança jurídica e na adoção de um posicionamento consolidado, com menos tendência a ser questionado em todo o Regional.

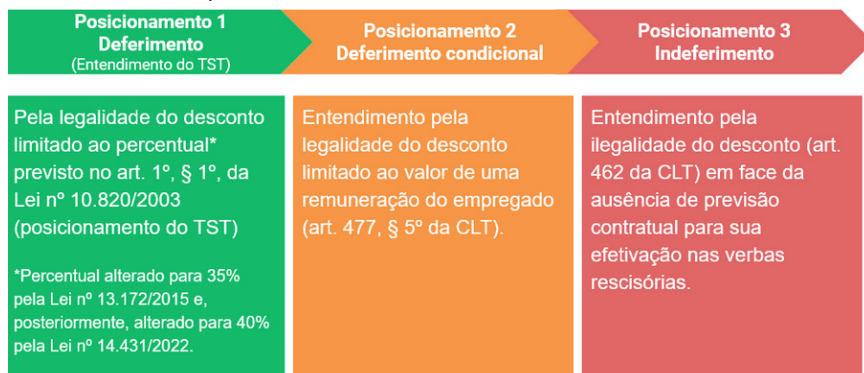
1 DISCUSSÃO ACERCA DA POSSIBILIDADE DE DESCONTO DO SALDO DEVEDOR DE EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS NO MOMENTO DA RESCISÃO. POSICIONAMENTOS NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO E NECESSIDADE DE UNIFORMIZAÇÃO

A partir de relatos do Juiz Titular da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande, Dr. Adriano Mesquita Dantas, sobre elevada repetição de ações contra a Alpargatas envolvendo a questão atinente à possibilidade de deduzir das verbas rescisórias o saldo devedor dos empréstimos consignados dos empregados, além da existência de decisões dando soluções diferentes à questão, o Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas – NUGEPNAC iniciou estudo sobre o tema.

Com efeito, verificou-se que há no nosso Regional três posicionamentos sobre a matéria, conforme apresentados na Figura 2, de forma que foram encontradas decisões determinando a devolução integral do valor descontado; outras, limitando a devolução ao montante que extrapolar o percentual previsto na Lei nº 10.820/2003; e, ainda, decisões que consideraram ilegal o desconto quando em valor superior a um mês de remuneração do trabalhador.

No tocante à matéria, o entendimento sedimentado no TST é no sentido de que, não obstante a previsão do §5º do artigo 477 da CLT, que limita a compensação no pagamento das verbas rescisórias ao valor de uma remuneração do empregado, referido dispositivo se refere apenas às dívidas de natureza trabalhista e, por conseguinte, não se aplica à hipótese de empréstimo consignado, cuja natureza é cível, sobretudo porque o art. 1º, §§ 1º e 2º, da Lei 10.820/2003 autoriza expressamente o desconto de até 30% do valor das verbas rescisórias para o pagamento de empréstimo consignado. Nesse contexto, vejamos os principais argumentos de cada posicionamento encontrado no âmbito do TRT 13ª Região.

Figura 2 - Representação visual dos posicionamentos distintos sobre o tema em questão encontrados nas análises realizadas.



Fonte: Autoral, 2023.

1.1 Posicionamento 1 – legalidade dos descontos, desde que não ultrapassem o percentual previsto na lei nº 10.820/2003.

O primeiro posicionamento encontrado no TRT-13 segue o entendimento da Corte Superior Trabalhista. Foram encontrados como principais argumentos: a Lei nº 10.820/2003, que regulamenta a concessão de empréstimos a empregados celetistas, estabelece, em seu art. 1º, § 1º, a possibilidade de desconto em caso de rescisão, limitado, porém, a 30% e desde que haja previsão expressa no contrato firmado entre as partes.

Dívidas do empregado, descontadas mensalmente em folha de pagamento, podem ser deduzidas, sim, nas verbas rescisórias, a exemplo de financiamentos, empréstimos e dívidas com cartão de crédito, desde que haja previsão no contrato firmado com a instituição bancária ou de crédito, o que é o caso. Porém, superado o limite da Lei nº 10.820/2003, deve ser determinada a devolução do valor que excedeu o percentual legalmente permitido.

Tratando-se de empréstimo consignado, é lícito o procedimento de abater o saldo devedor na rescisão, como previsto no contrato de financiamento autorizativo. Tais descontos, no entanto, não se encontram limitados pelo disposto no §5º do artigo 477 da CLT, que se refere apenas a verbas de cunho laboral⁴⁷⁶. No caso, os descontos realizados possuem inegável natureza civil, devendo, por isso, obediência apenas aos limites traçados pela Lei nº 10.820/2003.

476 BRASIL, Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de Maio de 1943.

A Lei nº 10.820/2003 detém natureza especial acerca da matéria, sobrepondo-se a disposições de cunho gerais celetistas.

Se foi pactuado que o pagamento das parcelas seria realizado mediante desconto na folha, característica inerente ao empréstimo consignado, é lícito que o último pagamento, relativo ao saldo devedor antecipadamente vencido por ocasião da rescisão, poderá seguir idêntica metodologia, desde que observado o limite de 30% das verbas rescisórias, fixado no §1º do artigo 1º da Lei n.º 10.820/2003.

1.2 Posicionamento 2 – legalidade do desconto, desde que o montante não ultrapasse o valor de uma remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

O segundo posicionamento foi da legalidade do desconto, desde que o montante não ultrapasse o valor de uma remuneração do empregado (art. 477, §5º, da CLT). Com relação a esse posicionamento, foram encontrados como principais argumentos: ainda que haja previsão contratual de vencimento antecipado das parcelas pendentes de pagamento, ela não suplanta a norma trabalhista vigente limitadora dos descontos possíveis nos haveres do trabalhador, sendo ilegal o desconto em valor superior a uma remuneração do empregado quando da rescisão contratual, e impondo-se, quando houver, a devolução do valor abatido em excesso.

Não obstante o disposto no contrato de empréstimo, o §5º do art. 477 da CLT, com redação dada pela Lei 5.584 de 26.06.1970, limita qualquer desconto no pagamento das verbas rescisórias ao valor de um mês de remuneração do empregado.

1.3 Posicionamento 3 – ilegalidade dos descontos.

Por sua vez, o terceiro posicionamento revelado no estudo, referente à tese de impossibilidade da efetivação de descontos de empréstimo no ato da rescisão contratual, tem como principais argumentos: o contrato de empréstimo não traz previsão de desconto do saldo devedor nas verbas rescisórias, como exige o art. 1º, §1º, da Lei nº 10.820/2003, para que se tenha por válida tal dedução;

apenas autoriza a antecipação do pagamento em caso de rescisão contratual, não vinculando o pagamento às verbas rescisórias⁴⁷⁷.

Não há no contrato de empréstimo autorização expressa de dedução de saldo remanescente nas verbas rescisórias, consoante disposto no §1º, do artigo 1º da Lei nº 10.820/2003; a previsão contida no termo de empréstimo é de antecipação das parcelas vincendas, em caso de rescisão contratual, com pagamento, em parcela única, diretamente à ALPAPREV.

Ainda que remanesça alguma dúvida a respeito da interpretação da norma contratual, impõe-se realizar a interpretação mais favorável ao trabalhador, em respeito ao princípio da proteção que norteia as relações de trabalho.

É inaplicável ao caso a orientação traçada na Súmula 18 do TST⁴⁷⁸, já que não se trata de compensação de verbas trabalhistas, mas sim de descontos indevidos no termo de rescisão contratual. Tampouco é o caso da compensação de que trata o §5º do artigo 477 da CLT, pois o desconto realizado não é de verbas trabalhistas, mas sim de empréstimo. O artigo mencionado fala em compensação, o que pressupõe a mesma natureza jurídica das parcelas compensadas, o que não é o caso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se três posicionamentos sobre a matéria no TRT-13ª Região: Decisões determinando a devolução integral do valor descontado; outras, limitando a devolução ao montante que extrapolar o percentual previsto na Lei nº 10.820/2003; e, ainda, decisões que consideram ilegal o desconto em valor superior a um mês de remuneração do trabalhador.

Ressalta-se a importância de alinhamento do tema dentro do Regional, tanto para observância do entendimento do TST sobre a matéria, quanto no tocante ao oferecimento de segurança jurídica ao jurisdicionado.

Em decorrência do estudo foi aprovada e publicada a NOTA TÉCNICA/CI-TRT-13 Nº 002/2023⁴⁷⁹, utilizada de base para instauração do IRDR nº 0000547.52.2023.5.13.0000 (TEMA 10), admitido pelo Tribunal Pleno do TRT-13ª Região em 01/06/2023, o qual atualmente aguarda julgamento. Os efeitos

477 BRASIL, *Lei n. 10.820, de 17 de Dezembro de 2003*.

478 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST), *Súmula 18, RES. 121/2003*.

479 BRASIL, TRT da 13ª Região - Centro de Inteligência, *Nota Técnica/CI-TRT13 Nº 002/2023*.

produzidos pela decisão prolatada no referido incidente reduzirão, indubitavelmente, a litigiosidade no âmbito da jurisdição deste Tribunal, eis que, em princípio, afetará 331 processos (até a presente data) que se encontram sobrestados aguardando a sua conclusão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Rio de Janeiro, 1943. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. Presidência da República. *Lei N. 10.820, de 17 de Dezembro de 2003*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.820.htm. Brasília, 2023. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – Centro de Inteligência. Nota Técnica/CI-TRT13 Nº 002/2023. João Pessoa, PB, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1-c79cStlkZsH_0VcCg2YnxpCkdKYsS8R/view. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula 18, RES. 121/2003. Brasília, 2023. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 14 out. 2023.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA:

Todo o conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo foi disponibilizado nos relatórios elaborados ao longo da investigação, os quais estão disponíveis nos seguintes endereços eletrônicos:

Relatório Desconto do Saldo Devedor de Empréstimo das Verbas Rescisórias 1º Grau. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/13dsRDAbysdEttLRWo8PZnCpK_LWuxkh0/view

Relatório Desconto do Saldo Devedor de Empréstimo das Verbas Rescisórias 2º Grau. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1m8rkMM5SfVrIUWppHwVAdc2oNble-BiCH/view>

LEVANDO AS CONVENÇÕES DA OIT A SÉRIO: UM ESTUDO ACERCA DA APLICABILIDADE DAS CONVENÇÕES DA OIT PELO TST ENTRE OS ANOS DE 1998 E 2023

Mariana Dionísio de Andrade

Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de Pernambuco.
Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR.
Especialista em Direito Processual Civil pela UNIFOR.
Professora do Curso de Pós-Graduação lato sensu em Direito Processual Civil na UNIFOR, UNI7 e Escola Superior da Magistratura do Ceará – ESMEC.
Professora do Curso de Graduação em Direito na Universidade de Fortaleza e Universidade Federal do Ceará.
Formação em Leadership and Conflict Management pela Stanford University.
Formação em Métodos Quantitativos pela UERJ.
Pesquisadora do Grupo Epistemologia e Método na Ciência Política Comparada (Cnpq/UFPE).
Coordenadora do Projeto Jurimetria e Pesquisa Empírica em Direito - PROPED (Cnpq/UNIFOR).
Foi Coordenadora de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (biênio 2021-2023).
Diretora da Divisão de Formação da Escola do TRT 7ª Região.
Pesquisadora do Grupo Dimensões do Conhecimento do Poder Judiciário da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (ESMEC), Linha de Pesquisa: Jurimetria e Poder Judiciário.
1ª Secretária IBDCONT/CE (Instituto Brasileiro de Direito Contratual).
Currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/2375238086112583>
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8698-9371>
E-mail: mariana.dionisio@gmail.com

Breno Antônio Bessa dos Santos

Acadêmico do Curso de Graduação em Direito pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR.
Currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/3728786546752886>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3528-4173>
E-mail: brenobbessa@edu.unifor.br

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT tem como escopo principal a universalização da paz e justiça social por meio da garantia de condições dignas aos trabalhadores, no intuito de assegurar a todos o acesso aos direitos fundamentais no trabalho. Além das recomendações e declarações elaboradas durante as Conferências Internacionais do Trabalho, a OIT utiliza como principal instrumento de regulação internacional do trabalho as convenções internacionais. As convenções internacionais podem ser objeto de ratificação pelos Estados-membros e, o país que as ratifica passa a ter a obrigação internacional de cumprir suas normas. De acordo com os próprios procedimentos de supervisão internacional da OIT, com a ratificação da convenção, o país deve adotar medidas eficazes para o cumprimento tanto material, assegurando a tutela efetiva dos direitos previstos no tratado internacional, quanto formal, isto é, garantindo a compatibilidade do ordenamento jurídico nacional com a convenção. Até julho de 2023, a OIT havia aprovado 190 convenções internacionais. O Brasil, como um dos seus membros fundadores, ratificou o total de 98 das convenções da OIT, dessas 67 estão em vigor, 18 Convenções foram denunciadas e 9, revogadas⁴⁸⁰.

Esta pesquisa tem como objetivo central examinar um aspecto essencial do cumprimento das convenções ratificadas: sua aplicação pelas cortes nacionais. Para isso, o estudo desenvolveu uma pesquisa empírica, aliada à jurimetria, por meio da coleta de acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho – TST para se identificar a aplicabilidade e efetividade do ordenamento jurídico internacional laboral no sistema brasileiro. Ao final, a pesquisa sugere que, mesmo em um quadro de progresso na aplicação das convenções, persistem problemas relativos à fundamentação insuficiente das decisões e no quase inexistente exercício do controle de convencionalidade.

1 METODOLOGIA

A pesquisa é descritiva e exploratória com base empírica, utilizando técnicas de jurimetria⁴⁸¹ e análise documental e bibliográfica. Foram levantadas

480 OIT, *Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil* (OIT Brasília).

481 ANDRADE, *A utilização do sistema R-Studio e da jurimetria como ferramentas complementares à pesquisa jurídica*.

decisões no período compreendido entre 1998 a 2023, coletadas a partir da busca especializada de jurisprudência disponível no portal eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho⁴⁸². Para a pesquisa, foi elaborado um questionário contendo 16 perguntas objetivas a serem respondidas na análise individual do Acórdão. Os dados foram reunidos e tabelados através do software *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, sendo os resultados apresentados de forma descritiva em gráficos e tabelas.

A pesquisa se desenvolveu em etapas, iniciando-se com a delimitação dos objetivos do estudo e a elaboração de questionário a ser aplicado aos acórdãos selecionados, contendo ao todo 16 perguntas como, por exemplo: Qual convenção foi citada no acórdão? A convenção citada foi ou não ratificada pelo Brasil? A convenção foi ou não foi aplicada? Nesse ilustrativo, se faz possível entender o delinear do processo de análise, em que se fez presente uma coleta de forma individualizada da leitura dos acórdãos, por meio da plataforma de pesquisa de jurisprudência do TST. Em segundo momento, realizou-se uma triagem dos acórdãos por meio de operadores booleanos para uma pesquisa mais precisa com uso do termo “OIT”, restringindo-se às decisões que contivessem esse termo. Ato contínuo, prosseguiu-se com uma triagem secundária entre os acórdãos previamente selecionados, destacando-se aqueles em que o termo “OIT” estaria ligado ao termo “Convenções” e não meras menções da Organização Internacional do Trabalho ou das suas recomendações. O lapso temporal examinado teve como marco inicial o ano de 1998⁴⁸³ e encerrando a coleta em 2023, resultando na coleta de 1.450 acórdãos proferidos pelo TST.

2 RESULTADO DA COLETA DOS ACÓRDÃOS

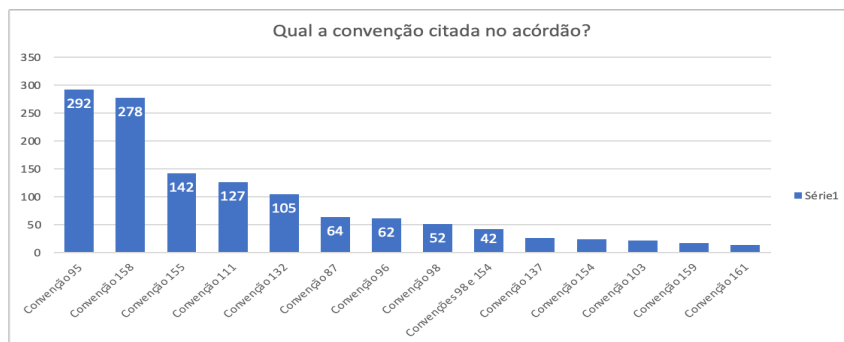
A ratificação de uma Convenção da OIT implica na obrigação que o país assume em adotar medidas legislativas e administrativas, dentre outras, que se mostrem necessárias para a garantia dos preceitos insculpidos no ato normativo internacional. Não basta que o país ratifique a convenção, sendo indispensável que efetivamente cumpra suas normas. Esta pesquisa visa examinar um aspecto essencial do exame do cumprimento da norma internacional: a

482 Em: www.tst.jus.br.

483 No ano de 1998, encontram-se disponíveis no sítio eletrônico de pesquisa de jurisprudência do TST apenas 10 acórdãos que contém o termo “OIT”.

sua aplicação pelas cortes domésticas. A seguir, são discutidos os principais resultados do estudo.

Gráfico 1 - Qual convenção foi citada no acórdão?



Fonte: Elaboração própria

Conforme análise do Gráfico 1, observa-se a preponderância da Convenção 95 sobre a Proteção do Salário de 1949, citada em 292 acórdãos (20,28% do total). A Convenção 95 foi seguida pela Convenção 158 sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador de 1982 (19,30%) e pela Convenção 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores de 1981 (9,86%). No caso da Convenção 95, o entendimento do TST se cristaliza no sentido de utilizar a norma internacional como subsidiária ao argumento insculpido na norma falimentar quanto à ocorrência de juros de mora contra massa falida, enfatizando o privilégio dos créditos trabalhistas, consagrado tanto pela Convenção 95, quanto pela própria Lei de Falências.

Em análise contínua, outro questionamento, que se faz pertinente ante aos resultados registrados, trata da ratificação das convenções que foram citadas: mais de 1.300 Acórdãos (91%) citaram convenções da OIT ratificadas. Cerca de 130 Acórdãos citaram convenções não ratificadas, sendo aplicadas como fonte material, como é o caso da Convenção 87 que dispõe sobre liberdade sindical. Referida convenção foi citada cerca de 64 vezes (4,4% dos Acórdãos), sendo relevante como a sexta convenção mais citada dentre as decisões analisadas. No que concerne ao percentual de aplicabilidade das normas internacionais pelo TST, revela-se ainda latente a não aplicação das convenções da OIT em 60% dos acórdãos analisados.

O percentual de 40% de aplicação das convenções da OIT, em parte, pode decorrer da fundamentação insuficiente ou inexistente nos recursos encaminhados ao tribunal. Nos casos analisados, a utilização da convenção internacional se revela quando há prévia menção da convenção no recurso encaminhado ao tribunal, demonstrando que a discussão sobre o instrumento normativo internacional depende de as partes requererem; sendo raros os casos em que os ministros se utilizam das convenções como fundamentação do *ratio decidendi* de forma autônoma, sem menção anterior.

Essa situação, todavia, indica o não exercício devido do controle de convencionalidade, que deve ser exercido nos mesmos moldes do controle difuso de constitucionalidade. O Judiciário não deve se prender ao pedido expresso das partes em um caso concreto, mas controlar a convencionalidade das leis *ex officio* sempre que, diante de um caso concreto, a solução possa ser encontrada em tratado internacional ratificado pelo Brasil⁴⁸⁴.

Essa forma de controle normativo constitui-se em um instrumento de compatibilização vertical das normas domésticas com os tratados internacionais. Em síntese, trata-se de utilizar como parâmetro a norma internacional, como as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, para analisar as normas internas e verifica a sua compatibilidade ou incompatibilidade, sendo, então, declarada a inconvenção da norma interna.

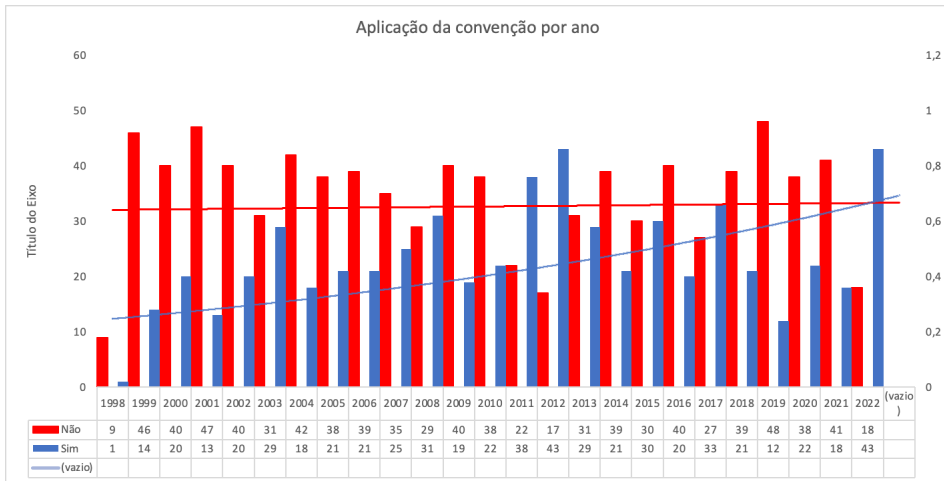
Nos casos analisados, a convenção é citada no acórdão, seu conteúdo é materialmente aplicado pelo Tribunal, mas a análise de compatibilidade entre o ordenamento jurídico e a convenção (controle de convencionalidade propriamente dito) não foi realizado. Ao que aparenta, nesses casos, há uma tentativa de substituir o controle de convencionalidade *ex officio* por uma utilização indireta da convenção sem explorar o seu mérito e a compatibilidade com a legislação nacional. Registra-se que, dos 1.440 Acórdãos, aproximadamente 0,4% (5 casos) realizaram controle de convencionalidade. Ainda assim, o termo “controle de convencionalidade” não foi sequer utilizado em nenhum dos acórdãos analisados. Questiona-se se a aplicação deficiente pelas cortes nacionais das convenções ratificadas constitui motivo suficiente para acarretar a responsabilidade internacional do Estado por violação de tratados internacionais.

Por fim, ao analisarmos a evolução quantitativa da aplicação das normas internacionais pelo TST no intervalo de tempo entre 1998 e 2022, ainda que a

484 MAZZUOLI, *Controle jurisdicional da convencionalidade das leis*.

predominância da não aplicação das convenções internacionais do trabalho se mantenha, esse cenário vem gradualmente se alterando, na medida em que se observa uma evolução no aumento de convenções aplicadas.

Gráfico 2 – Aplicação da convenção por ano.



Fonte: Elaboração própria

Desde o início da análise em 1998, houve um gradual aumento do número de convenções aplicadas, conforme o Gráfico 2, em comparação com o ano de 2022, quando o maior número de convenções mencionadas e aplicadas foi encontrado. Nesse contexto, faz-se possível a formulação de algumas hipóteses quanto a esses dados. Entre os anos de 1998 e 2005, quando se observa o maior número de decisões citadas, mas não aplicadas, grande parte dos acórdãos analisados citavam a Convenção 158, que em nenhum dos casos foi aplicada pelo Tribunal, em razão de sua denúncia em 1996. Essa convenção é a segunda convenção mais citada nos acórdãos analisados, entretanto, em face da sua denúncia, não foi realizado o controle de convencionalidade.

Já em 2022, que se destaca por ser o ano com maior número de convenções citadas e aplicadas, a Convenção 132 foi a mais citada e aplicada, principalmente no que tange a discussões sobre o pagamento de férias proporcionais.

Ressalta-se, ainda, como uma hipótese para o gradual aumento do número de convenções citadas e aplicadas, a disseminação digital do conhecimento acerca das convenções internacionais do trabalho, que possibilita a pesquisa de jurisprudências e das próprias normas e relatórios da OIT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo central a análise quantitativa e qualitativa da aplicabilidade das convenções da OIT pelo TST, tendo como base a análise de uma amostra de 1.440 acórdãos em um lapso temporal de 24 anos. Como resultado da coleta, constatou-se que mais de 90% das convenções citadas foram ratificadas pelo Brasil e passíveis de controle de convencionalidade pelos ministros.

Quanto aos temas mais discutidos, a Convenção 95 foi objeto de discussão em 292 decisões, representando um percentual superior a 20% dos acórdãos, seguida pela Convenção 158, representando 19,30% dos casos analisados, ainda que não esteja mais em vigência ante a sua denúncia pelo Brasil. No que concerne à aplicabilidade das convenções no âmbito do TST, tem-se que em apenas 40% dos casos houve a aplicação da norma internacional. Essa baixa aplicabilidade das Convenções da OIT parece ser justificada pela pouca invocação de ofensa às convenções nos recursos apresentados ao tribunal, à medida que, em quase todos os casos, os ministros não exercem o controle de convencionalidade *ex officio*. Essa realidade constatada também expõe a insuficiência do exercício do controle de convencionalidade pelo TST, significativo para a verificação de compatibilidade das normas, levando à conclusão de que a supra legalidade hierárquica das convenções da OIT não é amplamente acolhida pelo TST.

Ademais, ressaltou-se a predominância da padronização de decisões proferidas que pouco exploram o teor da convenção citada, utilizando, muitas vezes, de citações diretas de jurisprudências que trouxeram a análise da convenção da OIT em caso pretérito, ao invés de analisar a compatibilidade entre a norma internacional e o direito nacional. Essa realidade aparenta ser uma tentativa de substituir o controle de convencionalidade por uma utilização da convenção sem explorar o seu mérito e a compatibilidade com a legislação nacional.

Por fim, no que concerne à evolução temporal da aplicabilidade das convenções, ainda que se observe uma evolução linear do número de aplicação das convenções da OIT pelo TST, a coleta e análise dos dados realizada demonstram que o índice de não aplicação ainda persiste em 60% dos casos. Assim, mesmo que a análise temporal tenha demonstrado uma tendência de crescimento no número de aplicações das convenções por ano, tais dados, isoladamente,

não são suficientemente hábeis a confirmar a maior incidência do exercício do controle de convencionalidade pelo TST.

Conclui-se, portanto, que, por mais que tenha sido constatado uma gradual evolução no nível de aplicabilidade, faz-se questionável tanto a qualidade da fundamentação das decisões proferidas, quanto o derradeiro exercício do controle de convencionalidade pelas turmas do TST.

Com efeito, o que se pode resumir do estudo prático é uma deficitária fundamentação dos acórdãos com base nas convenções da OIT, persistindo casos em que a convenção é materialmente aplicada por meio de precedentes jurisprudenciais ou casos em que seu conteúdo sequer é analisado pelo relator em seu voto, fatos esses que tornam possíveis tecer questionamentos acerca do descumprimento pelo Estado brasileiro dos tratados internacionais ratificados no âmbito da OIT.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. D. de. A utilização do sistema R-Studio e da jurimetria como ferramentas complementares à pesquisa jurídica. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, 2018, v. 11, n. 2, p. 680-692.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 set. 2023.

MAZZUOLI, V. *Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*: Escritório no Brasil (OIT Brasília). Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 02 set. 2023.

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil (CNPq).

FUNDO DE GARANTIA DA EXECUÇÃO TRABALHISTA COMO GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Professora do Mestrado e Doutorado em Direitos Humanos da Universidade Tiradentes e do Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe. Doutora em Direito pela UFBA e em Direito Público pelo IDP. Mestre em Direito Constitucional pela UFS e em Direito, Estado e Cidadania pela UGF. Especialista em Direito Processual pela UFSC. Juíza Titular da 9ª Vara do Trabalho de Aracaju. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2987779178843187>
E-mail: flaviampessoa@gmail.com

Carlos João de Gois Junior

Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 20ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/2440489034282329>
E-mail: cjgoisjr@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 erigiu os direitos sociais à dimensão de direitos fundamentais sendo, portanto, um marco histórico jurídico-social dos direitos fundamentais trabalhistas.

A norma constitucional elenca o trabalho como um direito social fundamental ao qual acresce, no título dos Direitos Fundamentais, um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores, que concedem ao trabalho uma condição da efetividade da existência digna, restando patente o vínculo entre a dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho.

O direito processual do trabalho é um elemento concretizador do direito fundamental do trabalho, pois através do procedimento processual a parte que se vê lesada em direitos decorrentes de relação trabalhista se dirigirá ao Estado-Juiz para formular sua pretensão de aplicação da norma ao caso concreto.

A realidade diária da Justiça do Trabalho revela que boa parte dos mais elementares direitos trabalhistas, tanto de origem constitucional como infraconstitucional, não são espontaneamente garantidos aos empregados, razão pela qual a própria existência do direito material é dependente da atividade jurisdicional e de sua efetividade.

Assim, a ausência de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista gera efeitos negativos nas relações trabalhistas e na efetividade das normas constitucionais, pois a tutela jurisdicional e, por consequência, os direitos fundamentais dos empregados, somente restará concretizada no momento em que a sentença restar definitivamente atendida, e ao credor for proporcionado um resultado prático idêntico, ou mais equivalente possível, ao que lhe adviria do cumprimento espontâneo dessa mesma obrigação, pelo respectivo devedor.

No que concerne à efetividade do processo, esse direito encontra fundamento no princípio da eficiência (art. 37 da CF), nos princípios da duração razoável do processo e da celeridade (art. 5º, LXXVIII, CF) e nas garantias inerentes ao devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, CF).

Nessa ordem de ideias, o objetivo central do presente artigo, busca, de forma geral, analisar os impactos da ausência da efetividade processual nos direitos fundamentais trabalhistas, bem como apresentar a importância da regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas para garantia e concretização de direitos fundamentais trabalhistas.

1 DIREITO FUNDAMENTAL TRABALHISTA

A conceituação dos direitos fundamentais encontra dificuldade em razão da ampliação e transformação desses direitos, bem como na utilização de forma indistinta e sem consenso conceitual dos doutrinadores e legisladores das expressões direitos humanos, direitos fundamentais, direitos morais, direitos públicos subjetivos etc...

No que concerne ao conceito de direitos fundamentais, Flávia Moreira Pessoa⁴⁸⁵ define como “direitos subjetivos historicamente reconhecidos pelo Estado que visam a assegurar a dignidade da pessoa humana, quer pelo respeito às liberdades civis, quer pelo adimplemento dos direitos de natureza prestacional”.

A noção de direitos fundamentais deve sempre estar conjugada com a característica da fundamentabilidade desses direitos, razão pela qual devemos distinguir tais direitos no aspecto formal e material.

Robert Alexy⁴⁸⁶ elaborou a distinção, segundo os aspectos material e formal, das disposições dos direitos fundamentais. Segundo essa concepção, o critério material expressaria o fundamento do próprio Estado, e em razão deste fato alcançaria o status fundamental. Já no aspecto formal, significaria tão somente a positivação no texto constitucional.

Assim, podemos afirmar que, na fundamentabilidade formal, a norma válida que outorga o direito fundamental é a própria Constituição, sendo que a fundamentabilidade material decorre de um conceito materialmente aberto, onde é permitido o reconhecimento de direitos fundamentais não constantes no texto constitucional, mas que possuem como característica marcante o fato de serem materialmente fundamentais, ou seja, emana da relevância social do próprio valor consubstanciado no direito.

A constituição brasileira de 1988, ao tratar dos direitos fundamentais, não fixou um rol taxativo, permitindo o reconhecimento de certos direitos que não se encontram nesse rol do título II, conforme estabeleceu o art. 5º, parágrafo 2º, *in verbis*: “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

485 PESSOA, *Curso de direito constitucional do trabalho*. Uma abordagem à luz dos direitos fundamentais, p.19

486 ALEXY, *Constitucionalismo discursivo*.

Da interpretação do § 2º do art. 5º da CF, acima mencionado, resta patente que o constituinte deixou claro o fato de que a fundamentalidade de um direito constitucionalizado não se restringe apenas ao seu aspecto formal, ou seja, não se resume somente à sua inserção em uma lista contida no Texto Constitucional.

Diante do tema proposto, se faz necessário tratar de aspectos referentes à dimensão subjetiva e objetiva dos direitos fundamentais.

A dimensão subjetiva dos direitos fundamentais está relacionada com a concepção clássica dos direitos fundamentais, segundo a qual tais direitos apresentam-se como formas de resistência do cidadão em face do Estado, ou seja, é a dimensão referente à possibilidade de o titular de determinado direito fundamental exigí-lo ou de o impor judicialmente perante outrem (Estado ou particular).

A dimensão objetiva, que pode ser compreendida como a necessidade de requerer a efetivação dos direitos fundamentais entre as próprias razões de existir do Estado, tendo como outro aspecto o fato de não depender de titulares, ou seja, a perspectiva objetiva prescinde de sujeitos a demandar uma determinada prestação jurídica.

No que concerne ao direito fundamental trabalhista, a Constituição Federal de 1988 erigiu os direitos sociais à dimensão de direitos fundamentais sendo, portanto, um marco histórico jurídico-social dos direitos fundamentais trabalhistas, pois assegurou uma estatura normativa e hierarquia axiológica ao direito do trabalho, como expressão da íntima relação que estabelece entre a dignidade humana, o valor do trabalho e os direitos e instituições que afetam a vida daqueles que vivem do trabalho.

A norma constitucional elenca o trabalho como um direito social fundamental ao qual acrescenta, no Título dos Direitos Fundamentais, um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores, que concedem ao trabalho uma condição da efetividade da existência digna, restando patente o vínculo entre a dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho.

Alguns direitos trabalhistas possuem previsão constitucional, no rol de direitos e garantias dos trabalhadores, e não apenas na legislação infraconstitucional, como por exemplo, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (art. 7º, III), salário-mínimo (art. 7º, IV), irredutibilidade do salário (art. 7º, VI), décimo terceiro salário (art. 7º, VIII), remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, IX), jornada de oito horas diárias ou limite de quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, XIII), repouso semanal remunerado (art. 7º, XV), férias

remuneradas acompanhadas de acréscimo de um terço (art. 7º, XVII), entre outros.

Assim, a interpretação e a aplicação dos direitos trabalhistas, bem como a jurisdição trabalhista não devem ser determinadas pela legislação infraconstitucional, mas pela Constituição e pelos sistemas de direitos fundamentais, motivo pelo qual a escolha da norma aplicável deverá corresponder àquela que melhor expresse os direitos fundamentais e os princípios e valores neles concretizados.

É importante trazeremos à baila o pensamento Luciano Athayde Chaves sobre a mudança de paradigma normativo:

[...] o caráter de suprallegalidade das normas constitucionais ainda não está definitivamente integrado na corrente de metodologia de aplicação do Direito Processual, ainda muito vinculado à ideia de estrita legalidade (no sentido de regras, não de princípios) como corolário de segurança jurídica, algo que a moderna teoria não mais considera como compatível com o constitucionalismo, movimento de prestígio à supremacia axiológica da Constituição, em ordem a transformar igualmente a teoria da decisão judicial⁴⁸⁷.

Cumpre mencionar que os direitos fundamentais do trabalho têm como principal destinatário o empregador ou tomador de trabalho prestado por pessoa física, cabendo ao titular requerer a tutela jurisdicional para garantir a proteção a esses direitos, devendo ser observados os meios mais eficazes à efetivação destes direitos fundamentais.

Desta forma, o reconhecimento da existência do direito fundamental do trabalho proporcionou o trânsito do núcleo do Direito do Trabalho para a Constituição e seu rol de direitos fundamentais, o que vinculou o Estado, os empregadores e tomadores de trabalho a esses direitos fundamentais, o que concedeu à jurisdição trabalhista papel relevante, pois é a quem ela compete proteger, com precedência, os direitos fundamentais do trabalho quando violados ou sob ameaça nas relações de trabalho.

2 REALIDADE DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Apesar da Justiça do Trabalho ser reconhecida pela sua presteza e celeridade na fase de conhecimento do processo, segundo dados do Relatório Justiça

487 CHAVES, *O novo código de processo civil e o processo do trabalho: uma análise sob a ótica do cumprimento da sentença e da execução forçada*.

em Números do CNJ de 2022⁴⁸⁸, a falta de efetividade da execução trabalhista a qual se reflete, negativamente, no âmbito do direito material, inclusive no direito constitucional.

Apesar do problema da duração razoável do processo afetar a todas as fases processuais e ramos do Poder Judiciário brasileiro, por certo as taxas de congestionamento ampliadas na execução tornam o problema ainda mais grave, pois é exatamente na fase executória que será dada a efetividade à prestação jurisdicional, propiciando a garantia e concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

Para melhor compreensão do tema é necessário analisar os números processuais da Justiça do Trabalho, utilizando como fonte o Relatório da Justiça em Números de 2022⁴⁸⁹, do CNJ e as estatísticas divulgadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, como forma de possibilitar uma visão global da problemática.

Segundo o relatório Justiça em Números, acima citado, o Poder Judiciário contava com um acervo de 77 milhões de processos pendentes de baixa no final do ano de 2021, sendo que mais da metade desses processos (53,3%) se referia à fase de execução.

Além disso, demonstra o relatório que o impacto da execução é significativo na Justiça Estadual, Federal e Trabalhista, correspondendo a, respectivamente, 55,8%, 46,1%, e 47,8% do acervo total de cada ramo, sendo que em alguns tribunais, a execução chega a consumir mais de 60% do acervo, como ocorre TJDF, TJMS, TJRJ, TJSC, TJSP na Justiça Estadual; e TRT10, TRT13, TRT14, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT7, TRT9 na Justiça do Trabalho.

O relatório também demonstra a alta taxa de congestionamento da execução trabalhista, sendo em média de 76%.

No que concerne ao tempo médio do início ao encerramento da execução trabalhista, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho⁴⁹⁰ indica o prazo médio de 1.063 dias, em dezembro de 2023, no período de 2021 a 2023.

488 O relatório Justiça em Números apresenta as principais estatísticas e é um dos principais documentos de publicidade e transparência do Poder Judiciário. Nele são reunidas informações dos 93 órgãos do Judiciário, não englobando o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Além de dados globais, também são apresentadas informações por tribunal e por segmento de justiça, além de uma série histórica de 14 anos, abrangendo o período de 2009 a 2022.

489 BRASIL, Conselho Nacional de Justiça, *Justiça em números 2022*.

490 BRASIL, Corregedoria da Justiça do Trabalho, *Estatísticas da Justiça do trabalho 2024*.

Em relação às execuções pendentes de baixa, em dezembro de 2023 a quantidade de processos era de 2.122.002.

Quanto aos assuntos objeto das ações trabalhistas, o TST⁴⁹¹ divulgou que, até março de 2024, as matérias mais recorrentes são: 1) verbas rescisórias (106.859 processos); 2) adicional de insalubridade (92.410 processos); 3) multa de 40% do FGTS (89.493 processos); 4) multa do art. 477 da CLT (82.958 processos); 5) indenização por dano moral (82.478 processos); 6) hora extra (75.853 processos); 7) FGTS (68.106 processos); 8) multa do art. 467 da CLT (61.704 processos); 9) rescisão indireta (61.376 processos); 10) aviso prévio (60.098 processos).

No que pertine aos direitos trabalhistas tutelados, se faz necessária ressaltar que são bens jurídicos dotados de fundamentalidade formal e material, ínsitos à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho, em regras indisponíveis. São parcelas, no geral, de caráter alimentar, portanto necessárias à sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Sobre a relevância dos bens tutelados pelo Direito do Trabalho, Cléber Lúcio de Almeida esclarece que são dotados de transcendência múltipla:

- a) Transcendência econômica: tutela os bens materiais necessários para a sobrevivência própria e familiar dos trabalhadores. É esta transcendência que reconhece o caráter alimentar e a atribuição de natureza superprivilegiada aos créditos trabalhistas (art. 100, §1º, da Constituição Federal e art. 186 do CTN).
- b) Transcendência humana: o Direito do Trabalho não objetiva somente assegurar a existência do trabalhador, mas assegurar o acesso a bens materiais e imateriais indispensáveis a uma vida conforme a dignidade humana.
- c) Transcendência social: uma das funções primordiais do Direito do Trabalho é a distribuição da riqueza gerada pelo trabalho humano. Atua, portanto, como instrumento de realização da justiça social.
- d) Transcendência política: o Direito do Trabalho procura criar as condições econômicas e jurídicas necessárias à participação dos trabalhadores na tomada de decisões de política econômica e social⁴⁹².

Diante dos números apresentados, extrai-se que a execução trabalhista nem sempre efetiva o direito do vencedor da ação trabalhista, cujo direito foi reconhecido judicialmente, violando o princípio do direito fundamental do trabalho.

491 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, *Estatísticas*. Assuntos mais recorrentes.

492 ALMEIDA, *Direito processual do trabalho*, p. 430-431.

A origem da ausência de efetividade da execução trabalhista pode decorrer de várias situações, como por exemplo: o aumento do número de devedores insolventes, decorrente de crises econômicas; fraudes com o objetivo de ocultação de bens e valores, com a utilização de refinadas técnicas de blindagem patrimonial, que incluem a formação de “empresas de fachada” ou mesmo com a utilização de “laranjas” ou “testas de ferro”, entre outros⁴⁹³.

Além disto, pode-se incluir como um dos motivos da ausência de efetividade da execução a real insolvência dos empregadores, gerada pela crise econômica enfrentada pelo país, bem como pela existência de uma cultura de não obediência à lei trabalhista, o que, por certo, também contribui para ausência de cumprimento dos direitos trabalhistas de maneira intencional, por ter alguns empregadores que consideram economicamente vantajoso o descumprimento da legislação e da própria sentença judicial.

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano de 2022⁴⁹⁴ retrata bem a existência da cultura de não obediência da lei trabalhista e todos os esforços da justiça do trabalho na busca de uma execução efetiva, pois indica que o valor pago aos reclamantes no ano de 2022 foi de R\$38.733.821.835,37, sendo R\$18.630.409.799,76 decorrentes de acordos, R\$ 14.943.342.166,26 de execução e apenas R\$ 5.160.069.869,35 de pagamento espontâneo, ou seja, os acordos representaram 48,1% do total, as execuções, 38,6% e os pagamentos espontâneos apenas 13,3%.

493 Em relação ao tema, Antônio Alvares da Silva (2013, p. 714) afirma que: “O empregador-executado sabe que prosseguir na demanda é um bom negócio para ele. Enquanto paga juros de 1% ao mês e pequena correção monetária, gira com o crédito do reclamante com juros de mercado que podem atingir até 10% ao mês. Por isto é que o saudoso mestre José Martins Catharino dizia, num dos últimos congressos que compareceu, com sua voz mansa, pausada e cheia de verdades: Empregador que paga em dia o crédito trabalhista administra mal seus negócios’. Está claro o que queria dizer: administra mal os negócios porque, não pagando e protelando, ganha muito mais. E a Justiça, que deveria impedir a fraude, é muitas vezes conivente com sua realização, porque não fornece a prestação jurisdicional em tempo razoável. Com isto salientava a leniência da Justiça do Trabalho com o executado. Em vez de tomar medidas drásticas com os devedores do crédito alimentar, favorece pelo contrário a demanda, a ponto de fazê-la ‘um bom negócio’ para o executado. Outros, geralmente empresas pequenas e médias, já antevendo o insucesso comercial, planejam fechar suas portas. Empurrando para frente o débito trabalhista, deixa livres os bens para com eles praticar a fraude. Ao reclamante, fica o ônus de suportar a longa perda de tempo e a frustração de não receber o que lhe é devido. Portanto o intérprete e o juiz da execução têm que levar em conta estes fatores, para que não haja exploração do trabalhador pelo trabalho não pago com o qual o empregador faz seu ‘bom negócio’.”

494 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, *Relatório Geral 2022*.

É importante mencionar que o processo do trabalho possui uma legislação que favorece a efetividade da execução, como: o reconhecimento da responsabilidade das empresas integrantes do mesmo grupo econômico (art. 2º, § 2º da CLT); o reconhecimento da responsabilidade dos sócios, inclusive o retirante (art. 10-A da CLT), bem como a previsão expressa de aplicação do incidente de desconsideração da pessoa jurídica (art. 855-A da CLT); a existência de depósito recursal, com o objetivo de garantir o juízo, como pressuposto recursal (art. 899 da CLT); a certidão negativa de débitos trabalhistas⁴⁹⁵, criada pela lei 12.440/2011.

Ademais, para enfrentar os problemas da ausência de efetividade da execução trabalhista são frequentemente ampliadas as ferramentas de busca de bens e créditos dos executados, implementadas pela Justiça do Trabalho, sempre com o objetivo de fornecer os meios da entrega efetiva da prestação jurisdicional, como o Sisbajud (sistema de busca de ativos do Poder Judiciário), Renajud (sistema on-line de restrição judicial de veículos), Infojud (Sistema de Informações ao Judiciário), SerasaJud, CCS (Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional), COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras), CENSEC (Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados), ANAC (Sistema Integrado de Informações da Aviação Civil), CNIB (Central Nacional de Indisponibilidade de Bens), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) e SNCR (Sistema Nacional de Cadastro Rural), entre outros⁴⁹⁶.

Além das ferramentas acima citadas foi criada pelo CNJ uma solução tecnológica que agiliza e facilita a investigação patrimonial, disponível para todos os tribunais brasileiros, que é o Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos (Sniper), o qual realiza o cruzamento de dados⁴⁹⁷ e in-

495 BRASIL, *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*.

496 Registre-se que a utilização dessas tais ferramentas consta da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, sendo fiscalizada a sua utilização, inclusive, nas correições ordinárias realizadas nas Varas do Trabalho a cada ano. Todas as ferramentas constam, resumidamente, do site do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/pesquisa-patrimonial>.

497 Dados disponíveis dos seguintes órgãos: Receita Federal do Brasil: Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); Tribunal Superior Eleitoral (TSE): base de candidatos, com informações sobre candidaturas e bens declarados; Controladoria-Geral da União (CGU): informações sobre sanções administrativas (caso já tenha ocupado cargo público), empresas inidôneas e suspensas, entidades sem fins lucrativos impedidas, empresas punidas e acordos de leniência; Agência Nacional de Aviação Civil (Anac): Registro Aeronáutico Brasileiro; Tribunal Marítimo: embarcações listadas no Registro Especial Brasileiro; CNJ: informações sobre processos judiciais, número de processos, valor da causa, partes, classe e assunto dos processos; Sisbajud: dados

formações de diferentes bases de dados, destacando os vínculos entre pessoas físicas e jurídicas de forma visual, o que permite identificar relações de interesse para processos judiciais de forma mais ágil e eficiente.

Na Justiça do Trabalho, a pesquisa patrimonial é realizada pela Vara do Trabalho, sendo que cada TRT possui um Núcleo de Pesquisa Patrimonial, que são unidades de inteligência voltadas para a identificação de patrimônio de devedores em processos trabalhistas. Além disto, funciona junto ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT o Laboratório de Tecnologia contra a Corrupção e Lavagem de Dinheiro da Justiça do Trabalho (Lab-JT)⁴⁹⁸.

Nesse contexto, fica patente que são fornecidas aos juízes do trabalho várias ferramentas de pesquisa para localização de bens passíveis de penhora para o pagamento dos débitos trabalhistas reconhecidos em processo judicial, principalmente aqueles que são objeto de fraude, valendo da atividade de inteligência. Nas palavras de Gontijo⁴⁹⁹ “[...] não se pode olvidar de que as novas ferramentas trouxeram mais opções ao Judiciário, bem como maior celeridade em se encontrar bens passíveis de garantir o débito trabalhista”

Assim, podemos perceber que, apesar de todo esforço da Justiça do Trabalho, traduzido em ações e a utilização das ferramentas de pesquisa patrimonial a seu alcance, a execução trabalhista ainda continua a ser um entrave para a efetividade da jurisdição trabalhista.

Esse quadro acima referido tem impacto negativo no âmbito do direito material, uma vez que o empregador deixa rotineiramente de observar os direitos e garantias trabalhistas mais elementares do conjunto de seus empregados por saber que a atuação do Estado, se houver (ou seja, se o empregado, propuser a ação), não fará com que seja mais vantajoso o cumprimento espontâneo das normas.

Desta forma, e considerando a ausência de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, por certo são gerados efeitos negativos nas relações trabalhistas e na efetividade das normas constitucionais, pois a tutela jurisdicional trabalhis-

bancários (apenas no módulo sigiloso). Bases em processo de integração: Infojud: dados fiscais (apenas no módulo sigiloso)

498 O Lab-JT tem as competências definidas pela Resolução CSJT nº 304, publicada em 7 de outubro de 2021, e alinhadas às atribuições regimentais da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. O Ato nº 16/GCGJT, de 27 de outubro de 2021, definiu a composição e as atribuições dos integrantes do novo Lab-JT, em consonância com os parâmetros fixados pela Res. CSJT 304/2021.

499 GONTIJO, *A reforma trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral*: efeitos.

ta e, por consequência, os direitos fundamentais dos empregados, somente restará concretizada no momento em que a sentença restar definitivamente atendida, e ao credor for proporcionado um resultado prático idêntico, ou mais equivalente possível.

Nessa linha, José Roberto Freire Pimenta afirma que:

A realidade diária da Justiça do Trabalho revela que boa parte dos mais elementares direitos trabalhistas, de natureza constitucional ou infraconstitucional, não são espontaneamente assegurados a seus beneficiários pelos empregadores (sendo ademais seu valor frequentemente reduzido, na prática, pelas conciliações extrajudiciais e judiciais). É nessa ótica que a atuação concreta da jurisdição trabalhista ganha um significado maior: o conteúdo e o resultado das conciliações e das sentenças da Justiça do Trabalho, bem como de suas respectivas execuções, exercem um profundo impacto na aplicação prática do direito material em vigor. Pode-se mesmo dizer que, se significativa parcela dos destinatários da legislação trabalhista não a cumpre espontaneamente, o verdadeiro patamar mínimo dos direitos sociais praticados na sociedade brasileira não será aquele idealmente estabelecido na Constituição e nas normas infraconstitucionais trabalhistas (legais e coletivas), mas sim aquele que decorrer do resultado da atuação (ou da não atuação efetiva) do Poder Judiciário trabalhista⁵⁰⁰.

Nesse contexto e com o objetivo de reduzir o passivo das execuções trabalhistas, garantindo, portanto, o cumprimento do direito fundamental trabalhista, se revela importante a regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas

3 FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

A Emenda Constitucional nº 45, que tratou da reforma do Poder Judiciário, estabeleceu no artigo 3º a criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas. Esse artigo prescreveu que “[...] a lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas”.

A criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas surge como instrumento de garantia para os empregados que, diante da insolvência do

500 PIMENTA, *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*, p. 337-339.

empregador, tenham os seus direitos sonegados, tendo como premissa a satisfação do jurisdicionado.

A Emenda Constitucional nº 45 decorreu da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 96-B, de 1992, de autoria do deputado Hélio Bicudo⁵⁰¹, sem a previsão da criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, a qual foi objeto de 45 emendas, sendo que uma delas previu a criação do Fundo⁵⁰².

Diante dos objetivos do presente artigo, transcreve-se parte da justificativa⁵⁰³, especialmente os itens 3, 4 e 7, para a Criação do Fundo de Garantia de Execuções Trabalhistas apresentada pelo deputado Zenaldo Coutinho do PSDB/PA.

JUSTIFICAÇÃO

Justificativa para o Fundo de garantia das Execuções Trabalhistas

Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas

[...]

3. Colocação do problema

A execução trabalhista apresenta-se penosa, muitas vezes com incidentes protelatórios. Se o direito material do trabalho possui características peculiares, impõe-se a necessidade de um processo judiciário trabalhista que se identifique com os princípios norteadores do equilíbrio entre o capital e o trabalho, inclusive na fase executória. A imediata satisfação do acordo ou da sentença é a garantia do prestígio do Judiciário Trabalhista, na sociedade. Hoje, porém, a execução trabalhista continua sob os moldes tradicionais da execução cível. Ora, o processo civil serve para a execução de sentença «entre iguais», e não para a execução “entre desiguais”. Na execução trabalhista, os princípios de economia, celeridade e simplicidade processuais têm sido nulos. Não raro, o empregado ganha, mas não leva. De que vale valorizar o trabalho e não reconhecer aos trabalhadores as garantias decorrentes dessa valorização? O certo é que nem sempre a aplicação das normas subsidiárias ao processo trabalhista resolve o problema. Qual seria, então, a solução?

4. Solução

Creemos que a criação de um FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS resolveria o impasse.

Eis o seu funcionamento, em resumo: com o trânsito em julgado, promove-se a execução: *ex-officio*, expedindo-se mandado de citação de executado, sob pena de, em caso de falta de cumprimento da decisão ou do acordo, em 48 horas, o

501 BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC 96/1992, proposta pelo Deputado Hélio Bicudo.*

502 BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC 96/1992, proposta pelo Deputado Hélio Bicudo.*

503 BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC 96/1992, proposta pelo Deputado Hélio Bicudo.*

Juiz, por simples despacho, ordena o levantamento imediato da importância em depósito no FUNDO, em favor da parte credora, mediante mandado ou alvará judicial, cumprido pelo oficial de justiça, no valor correspondente ao principal e acessórios. Em caráter alternativo, expede-se autorização diretamente ao banco depositário para pagar o credor, sem maiores formalidades, cabendo ao banco remeter à Justiça de trabalho o documento de quitação para anexação aos autos. O credor, porém, poderá deixar a quantia depositada, total ou parcialmente, no banco, com idênticos rendimentos assegurados à caderneta de poupança. Sendo ilíquida, a sentença exeqüenda será previamente liquidada, utilizando-se métodos modernos de computação para os cálculos, se possível. Na liquidação por artigos, inverte-se o ônus da prova, a cargo do reclamado-empregador-executado, reduzindo-se o prazo de impugnação para cinco dias. Elimine-se a liquidação por arbitramento, que, se necessário, deve ser estabelecido logo na sentença final da fase cognitiva.

Em síntese: não há penhora, avaliação, remoção, depósito, editais, praça, arrematação, adjudicação, remição e outros atos ou incidentes que dificultam, retardam ou nulificam a execução trabalhista.

Com o levantamento do fundo a favor do credor e recolhidas as custas, arquivam-se o processo trabalhista. Em seguida, incumbe ao órgão gestor do FUNDO propor ação regressiva contra o executado, perante a Justiça Comum, subrogando-se nos direitos do credor trabalhista, mediante sanções severas para desestimular a movimentação desmotivada. Em caráter alternativo, o FUNDO poderá prosseguir na execução contra o executado, perante a própria Justiça do Trabalho [...]

7. Conclusões.

Não é suficiente que o crédito do trabalhador, reconhecido por sentença judicial, conserve o seu poder aquisitivo. Impõe-se que o empregador sofra as consequências penais por mora no cumprimento da obrigação resultante da res judicata, proporcionalmente à gravidade social da sua atitude. Em face do alcance social da medida e adotando-se o sistema francês das astreintes, propõe-se que seja inserido na Constituição Federal, um dispositivo que assegure que, na execução da sentença trabalhista, a dívida principal seja acrescida das sanções pecuniárias impostas pelo juiz à parte vencida pelo atraso no cumprimento da decisão judicial, sem prejuízo de sua atualização monetária. Não basta "dizer" o direito (*jurisdictio*); impõe-se realizá-lo, concretamente (*judex executione*).

(a) Trata-se de uma reformulação profunda e corajosa no nosso Direito Processual do Trabalho, pois é medida capaz de imprimir uma verdadeira antecipação da garantia das execuções trabalhistas, inclusive com apoio nos princípios da seguridade social;

(b) É um sistema de pagamento imediato, efetivo e atualizado dos créditos decorrentes do trabalho humano;

(c) É uma reforma ampla e eficaz da execução trabalhista⁵⁰⁴.

Apesar de a EC 45 ter sido aprovada no ano de 2004, até a presente data o Poder Legislativo não regulamentou o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, motivo pelo qual a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) ajuizou no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, nº 27 (ADO)⁵⁰⁵.

A ADO 27 foi julgada no dia 04/07/2023, em sessão virtual, quando ficou constatada a omissão inconstitucional do Poder Legislativo na instituição e regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, nos termos determinados pelo art. 3º da EC 45/2004, e foi fixado o prazo de 24 meses, a contar da data da publicação do acórdão, para que a omissão inconstitucional seja sanada, com o trânsito em julgado em 05/09/2023 e a seguinte ementa:

Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão. Regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas Previstas no art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/2004. Projeto de Lei em Tramitação Há Dezesesseis Anos. Configuração da *Inertia Deliberandi*. Precedentes. Instituição do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas como Garantia da Efetividade da Prestação Jurisdicional. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão Julgada Procedente⁵⁰⁶.

Assim, o STF fixou prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional edite a lei criando o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, o que, por certo, irá constituir um importante mecanismo para garantir a efetividade da execução trabalhista.

A regulamentação da instituição e regulamento do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas é de grande importância para a efetividade da execução trabalhista e para a garantia dos direitos fundamentais trabalhistas.

A importância de instituir e regulamentar o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas foi reconhecida na Jornada Nacional sobre Execução na Justiça

504 BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC 96/1992, proposta pelo Deputado Hélio Bicudo*.

505 BRASIL, [Constituição Federal (1988)], *Emenda Constitucional nº 45 de 2004*.

506 BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF), *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO 27. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – Exposição e Sujeição dos Homossexuais, Transgêneros e Demais Integrantes da Comunidade LGBTI+ a Graves Ofensas aos seus Direitos Fundamentais em Decorrência de Superação Irrazoável do Lapso Temporal Necessário à Implementação dos Mandamentos Constitucionais de Criminalização Instituídos pelo Texto Constitucional [...]*. Julgada em 04 de julho de 2023. Relator Ministro Celso de Melo. Brasília, 13 de junho de 2019.

do Trabalho, realizada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) no ano de 2010, tendo sido aprovado o seguinte enunciado propositivo:

1. O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas.

I O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (Funget), aprovado no Conamat/2004, deve ser regulamentado por lei ordinária (art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004), com urgência, porque constitui um importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere.

II A lei reguladora do Funget (art. 3º da EC 45/2004) deverá inspirar-se nos institutos correlatos de direito comparado, onde se verifica sua natureza de seguro obrigatório contra o inadimplemento de créditos trabalhistas em razão da insolvência da empresa devedora. Ademais, é fundamental que o legislador proceda a uma blindagem protetora do Fundo; de um lado, limitando as espécies de parcelas a serem pagas e seus valores; de outro, cuidando para que não haja fraudes/simulações. O FUNGET será gerido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho” (e-doc. 9)⁵⁰⁷.

No que se refere à regulamentação do art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004, no Congresso Nacional tramita o Projeto de Lei n. 4.597/2004. Ressalte-se que também tramitou no Senado Federal o Projeto de Lei nº 246/2005, que se encontra arquivado e o Projeto de Lei nº 6.541/2006, que tramitou na Câmara dos Deputados e foi apensado ao Projeto de Lei 4.597/2004, no ano de 2021 foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.326/2021.

CONCLUSÃO

A execução trabalhista, em razão da falta de efetividade, é apontada como um dos problemas do processo do trabalho, pois sempre é efetivado o direito do vencedor da ação trabalhista, o qual foi reconhecido judicialmente, violando o princípio do acesso à justiça e o direito fundamental do trabalho.

A origem da ausência de efetividade da execução trabalhista pode decorrer de várias situações, como por exemplo: o aumento do número de devedores insolventes, decorrente de crises econômicas; fraudes com o objetivo de ocultação de bens e valores, com a utilização de refinadas técnicas de blindagem patrimonial.

507 ANAMATRA, *Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho*: confirma os enunciados aprovados.

Além disso, pode ser incluído como um dos motivos da ausência de efetividade da execução a real insolvência dos empregadores, gerada por crise econômica enfrentada, bem como pela existência de uma cultura de não obediência à lei trabalhista.

É importante mencionar que o processo do trabalho possui uma legislação que favorece a efetividade da execução, bem como são frequentemente ampliadas as ferramentas de busca de bens e créditos dos executados, implementadas pela Justiça do Trabalho, sempre com o objetivo de fornecer os meios da entrega efetiva da prestação jurisdicional.

Assim, apesar de todo esforço da Justiça do Trabalho, traduzido em ações e utilização das ferramentas de pesquisa patrimonial a seu alcance, a execução trabalhista ainda continua a ser um entrave para a efetividade da jurisdição trabalhista.

A ausência de cumprimento dos direitos trabalhista no Brasil por parte dos empregadores, o grande número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho e a alta taxa de congestionamento da execução trabalhista, revela que boa parte dos mais elementares direitos trabalhistas, tanto de origem constitucional como infraconstitucional, não são espontaneamente garantidos aos empregados.

Assim, revela-se que a ausência de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista gera efeitos negativos nas relações trabalhistas e na efetividade das normas constitucionais, pois a tutela jurisdicional trabalhista e, por consequência, os direitos fundamentais dos empregados, somente restará concretizada no momento em que a sentença restar definitivamente atendida.

A Emenda Constitucional 45, que tratou da reforma do Poder Judiciário, estabeleceu, no artigo 3º, a criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, o que se constitui como instrumento de garantia para os empregados que, diante da insolvência do empregador, tenha os seus direitos sonogados, tendo como premissa a satisfação do jurisdicionado, que poderá receber o crédito reconhecido na sentença trabalhista, no todo ou em parte, a depender do que estabelecer a regulamentação.

A regulamentação da instituição e regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas é de grande importância para a efetividade da execução trabalhista e para a garantia do direito fundamental trabalhista, devendo essa norma regulamentadora cumprir o objetivo de instituir uma garantia do crédito trabalhista de maneira efetiva, sendo importante ressaltar que as

propostas de regulamentação devem ser debatidas pela sociedade e pelos setores envolvidos.

A omissão do legislador em editar uma lei pela qual se institui o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas impede a adoção de medida eficaz para a efetividade da execução, bem como a existência de instrumento que garanta a eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas.

A regulamentação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas não irá resolver o problema da execução trabalhista, mas, por certo, irá constituir um importante mecanismo para garantir a efetividade da jurisdição trabalhista e, por consequência, a garantia do direito fundamental do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, R. *Constitucionalismo discursivo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- ALMEIDA, C. L. de. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.
- ALMEIDA, C. L. de. Responsabilidade patrimonial. Penhora de salário. In: DALENGRAVE NETO, J. A. et al. (Coord.). *Novo CPC e o processo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ALMEIDA, E. de S. (Org.). *Direitos e garantias fundamentais*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. *Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho*: confira os enunciados aprovados. Cuiabá, 15 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/20324-jornada-nacional-sobre-execuc-o-na-justica-do-trabalho-confira-os-enunciados-aprovados09957588156645734>. Acesso em: 27 jan. 2024.
- BARRAL, W. O. *Metodologia da pesquisa jurídica*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.
- BARROS, A. M. de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. TST. Justiça do Trabalho. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. *Estatísticas da Justiça do Trabalho*. S.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 22 jan. 2024.
- BRASIL. Presidência da República. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970*. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho e dá outras providências. Brasília, 1970.

BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988.

BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. Emenda Constitucional nº 45 de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, Seção 1, p. 9, 31 dez. 2004.

BRASIL. Presidência da República. Lei 12.440 de 07 de julho de 2011. Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. *Diário Oficial da União*, Brasília, Seção 1, p. 1, 08 jul. 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 185 de 18/12/2013. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - Pje como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. *Diário de Justiça eletrônico/CNJ*, Brasília, n. 241/2013, p. 2, 18 dez. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.105 de 13 de março de 2015, Código de Processo Civil (2015). Código de Processo Civil Brasileiro. *Diário Oficial da União*, Brasília, p. 1, 17 mar. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467 de 11 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, Seção 1, p. 1, 14 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO 27. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – Exposição e Sujeição dos Homossexuais, Transgêneros e Demais Integrantes da Comunidade LGBTQI+ a Graves Ofensas aos seus Direitos Fundamentais em Decorrência de Superação Irrazoável do Lapso Temporal Necessário à Implementação dos Mandamentos Constitucionais de Criminalização Instituídos pelo Texto Constitucional [...]*. Julgada em 04 de julho de 2023. Relator Ministro Celso de Melo. Brasília, 13 de junho de 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2022*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *PEC 96/1992*, proposta pelo Deputado Hélio Bicudo. Introduce modificações na estrutura do Poder Judiciário. Transformada na Emenda Constitucional 45/1992. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD-01MAI1992.pdf#page=7>. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 4.597 de 08 de dezembro de 2004*. Autoria do Deputado Maurício Rands. Dispõe sobre o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas previsto pelo art. 3º da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, e dá outras providências. Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=272414>. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 4326/2021*. Autoria: Deputado Augusto Coutinho. Dispõe sobre a criação do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas e dá outras providências. A guardando Parecer do Relator na Comissão de Trabalho (CTRAB) Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2310815>. Acesso em: 27 jan. 2024

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. *Acesso à Justiça*. Tradução Ellen Graice Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CHAVES, L. A. O novo código de processo civil e o processo do trabalho: uma análise sob a ótica do cumprimento da sentença e da execução forçada. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 81, n. 4, 2015.

CINTRA, A. C. de A.; GRINOVER, A. da P.; DINAMARCO, C. R. *Teoria Geral do Processo*. 19. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2003.

CLAUS, B. S. O incidente de descon sideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. *Revista Síntese Direito Empresarial*, v. 9, n. 40, jan./fev., 2016.

CHAVES, L. A. O novo código de processo civil e o processo do trabalho: uma análise sob a ótica do cumprimento da sentença e da execução forçada. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 81, n. 4, 2015.

DIDIER, F. Direito à inafastabilidade do poder judiciário. In: LEÃO, A.; PAMPLONA FILHO, R. (coords.). *Direitos constitucionalizados*. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DIDIER, F. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. v. I. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT); ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho*. Brasília, 21-23 nov. 2007.

FERREIRA FILHO, M. G. Os direitos fundamentais implícitos e seu reflexo no sistema constitucional brasileiro. *Revista Jurídica Virtual*, Brasília. v. 8, n. 82, dez./jan., 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccil_03/revista/rev_14/direitos_fund.htm. Acesso em: 31 maio 2022.

GONTIJO, A. C. M. A reforma trabalhista e o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral: efeitos. *Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, ed. esp., p. 143-152, nov. 2017.

GUIMARÃES, R.; CALCINI, R.; JAMBERG, R. W. *Execução Trabalhista na Prática*. 2. ed. Lins: Mizuno, 2022.

GRECO FILHO, V. *Direito Processual Civil*. v. 1. 19 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

LEAL JÚNIOR, J; C; BALEOTTI, F. Conexões entre cognição adequada e razoável duração do processo: análise sob o prisma do acesso à justiça. *In: Encontro Científico De Estudos em Direitos Humanos*, 5. 2011, Londrina. Anais... Londrina: UEL, 2011.

LEAL JÚNIOR, J. C.; BALEOTTI, F. E. Efetividade do Direito Fundamental à Razoável Duração do Processo: desafios, possibilidades e perspectivas. *Revista Jurídica*, v. 60, n. 413, mar. 2012. Disponível em: <https://pge.es.gov.br/Media/pge/docs/Alertas%20de%20Sum%C3%A1rios/2012/maio/Revista%20Jur%C3%ADdica,%20v.%2060,%20n.%20413,%20mar.%202012.pdf>. Acesso em: 29 set. 2023.

LOPES, J. B. *Curso de direito processo civil: parte geral*. v. 1. São Paulo: Atlas, 2005.

MANUS, P. P. T. Execução. A execução no processo do trabalho – o devido processo legal, a efetividade do processo e as novas alterações do Código de Processo Civil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Rio Grande do Sul, v. 73, n. 1, p. 43-50, jan./mar. 2007.

MARINONI, L. G. A efetividade do processo. *In: SOUTO MAIOR, J. L. Curso de direito do trabalho: direito processual do trabalho*. v. 4. São Paulo: LTr, 2009.

MARINONI, L. G. *O direito à tutela jurisdicional efetiva na perspectiva da teoria dos direitos fundamentais*. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files//15441-15442-1-PB.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2024.

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C.; MITIDIERO, D. *Manual do Processo Civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

MEDEIROS NETO, X. T. de. *Dano moral coletivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MELLO, C. A. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. *In: SARLET, I. W. (Org.). Direitos Fundamentais sociais: estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MEIRELES, E. *A constituição do trabalho: o trabalho na constituição da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. São Paulo: LTr, 2012.

MIRANDA, J. *Manual de Direito Constitucional*. Tomo IV. Direitos Fundamentais. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008

MORAES, A. de. *Direito Constitucional*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, H. P. de. A Assistência Judiciária Pública e os mecanismos de acesso à Justiça no Estado Democrático. In: GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R.; WATANABE, K. (coords.). *Participação e processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

MOREIRA, J. C. B. 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, 1983.

MOREIRA, J. C. B. *O novo processo civil brasileiro*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

NUNES, D.; TEIXEIRA, L. *Acesso à justiça democrático*. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

PESSOA, F. M. G. *Curso de direito constitucional do trabalho*. Uma abordagem à luz dos direitos fundamentais. Salvador: Jus Podivm, 2009.

PIMENTA, J. R. F. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 24, p. 199-255, 2004.

PIMENTA, J. R. F. *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

PINTO, J. A. R. *Execução Trabalhista*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2006.

SARLET, I. W. Dignidade (da pessoa) humana, mínimo existencial e justiça constitucional: algumas aproximações e desafios. In: LEITE, G. S.; SARLET, I. W. (Org.). *Jurisdição constitucional, democracia e direitos fundamentais*. Salvador: Juspodivm, 2012.

SARLET, I. W. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. Uma teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHIAVI, M. *Manual de direito processual do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVEIRA, B. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC 2015 e o direito processual do trabalho. *Revista Síntese Direito Empresarial*, v. 9, n. 40, jan./fev., 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. *Curso de direito do trabalho: direito processual do trabalho*. v. 4. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA FILHO, M. A. *Execução no processo do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

THEODORO JÚNIOR, H. *Curso de direito processual civil*. 47. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

WATANABE, K. Acesso à Justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, A. P. *et al* (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1988.

ZOLLINGER, M. B. *Proteção processual aos direitos fundamentais*. Salvador: Juspodivm, 2006.

PARTE VI
CONDICIONANTES
HISTÓRICO-CULTURAIS
E O VIÉS DE RAÇA E
GÊNERO

INTERSTÍCIOS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DESAFIOS, URGÊNCIAS E POSSIBILIDADES A PARTIR DE UMA MIRADA INTERSECCIONAL

Sergio Dias Guimarães Junior

Psicólogo, mestre e doutor em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em

Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGP/UFRJ).

Mestre em Recursos Humanos pela Universidade Paris II (Panthéon-Sorbonne, França).

Especialista em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz).

Professor do Departamento de Psicologia Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Membro associado da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBOT) e da Comissão Especial de "Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações" do

Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP - 5 Região/RJ).

Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/9919628034893904>

E-mail: sergiodiasguima@gmail.com

Maria Fernanda Wagner Viégas

Estudante do curso de graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/4070505960945134>
E-mail: mfwviegas@gmail.com

Ellen Nascimento da Silva

Estudante do curso de graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/6675138808958831>
E-mail: ellennas27@gmail.com

Isys Boos Vieira

Estudante do curso de graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7341090675679918>
E-mail: isysvieira.b@gmail.com

Maria Júlia Avena da Cruz Antunes

Estudante do curso de graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/5628959282273204>
E-mail: mariajulia.avena@gmail.com

Marina Cardoso Lagoeiro

Estudante do curso de graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/6615716294653294>
E-mail: marinalagoeiro1308@gmail.com

INTRODUÇÃO

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-c), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 5,8 milhões de pessoas tinham como ocupação o trabalho doméstico, das quais, 92% eram mulheres e 61,5% mulheres negras⁵⁰⁸. No Brasil, o trabalho doméstico corresponde à profissão que mais emprega mulheres, sobretudo mulheres negras de baixa renda e baixa escolaridade. Além disso, reforçando as teses dos modos de exploração e racismo, dados do 3º trimestre do mesmo ano apontam que, ainda que mulheres negras constituam a maioria desta categoria profissional, são também as que possuem menor remuneração salarial.

Diante desse panorama, objetivamos analisar criticamente, a partir de uma perspectiva interseccional, os elementos relacionados ao trabalho doméstico no Brasil, em suas complexas interações entre raça, gênero e classe. Inspirados pela perspectiva interseccional, buscamos compreender as nuances das desigualdades estruturais, partindo do paradigma teórico e metodológico da tradição feminista negra, que destaca como o racismo, o sexismo e violências correlatas se entrelaçam e impõem encargos singulares às mulheres negras⁵⁰⁹.

A *interseccionalidade*, enquanto conceituação do problema, orienta nossa compreensão das consequências estruturais e dinâmicas das interações entre diferentes eixos de subordinação, revelando como ações e políticas específicas perpetuam opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento⁵¹⁰. Nosso intuito é trazer luz aos movimentos de resistência presentes nessa categoria profissional, construindo, assim, nossa análise sobre as dinâmicas de poder no contexto do trabalho doméstico no Brasil.

Posto isso, o presente ensaio está estruturado em três eixos que discutem sobre a origem do trabalho doméstico, a perpetuação de costumes sexistas e racistas impostos a essa classe trabalhadora e como ela se organiza em movimentos de resistência. No primeiro eixo abordaremos as raízes coloniais das condições do emprego de doméstica, no segundo trataremos o histórico

508 IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-c)*, 2022.

509 CRENSHAW, *Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color*.

510 CRENSHAW, *Aw*, *Revisiting Intersectionality*.

de desvalorização e exclusão dessa classe trabalhadora e, por fim, no terceiro eixo buscamos trazer os movimentos de resistência existentes.

1 TRABALHO, COLONIALIDADE E DESIGUALDADES ESTRUTURAIS: RAÍZES COLONIAIS DAS CONDIÇÕES DO EMPREGO DE DOMÉSTICA NO BRASIL

“Mãe e filhas que trabalhavam em troca de comida em sítio são resgatadas em condições análogas à escravidão no Rio de Janeiro”. Este é o título de uma reportagem publicada em janeiro de 2024⁵¹¹, tingida de cores que remontam os séculos de escravização no Brasil e escancaram, mais uma vez, as desigualdades de gênero, raça e classe que forjaram o trabalho doméstico no país. A família trabalhou durante três anos sem qualquer remuneração, submetida a jornadas exaustivas e condições degradantes, como se seus esforços não tivessem valor algum e seus corpos nem sequer tivessem vida. Não se trata de um caso isolado, mas do reflexo de uma estrutura social que reforça a exploração e desvalorização das empregadas domésticas, colocando-as à margem dos direitos trabalhistas.

Neste ponto, cabe evocarmos Quijano⁵¹², que, ao tratar sobre o tema da colonialidade do poder e sua expressão na América Latina, fala da emergência de uma racionalidade específica, a saber eurocentrada, que sustenta relações sociais de violência e de dominação. Trata-se de um projeto ocidental de dominação epistêmica, política e econômica do mundo, na medida em que narrativas localizadas ou, melhor, deslocalizadas, são colocadas como universais e tudo aquilo que foge ao europeu é dessubjetivado, tomado como objeto a ser estudado, dominado e explorado. O conceito de raça, por sua vez, adquire uma importância central para a perpetuação dessa lógica de dominação colonial, tendo em vista que, na América, foi através deste eixo que novas identidades sociais foram produzidas e articuladas a hierarquias, lugares e papéis sociais correspondentes, numa sistemática divisão racial do trabalho. Nesse processo, cada forma de controle de trabalho esteve associada a uma raça particular – o homem branco europeu é tomado como marco civilizatório e autorizado a

511 G1. *Mãe e filhas que trabalhavam em troca de comida em sítio são resgatadas em condições análogas à escravidão no RJ*.

512 QUIJANO, *A Colonialidade do Poder: Eurocentrismo e América Latina*.

ocupar postos de maior prestígio social, com os melhores salários e benefícios, enquanto os corpos colonizados são colocados num lugar subalternizado, de menor reconhecimento e até mesmo sem remuneração.

De acordo com Cida Bento, em seu livro, “O pacto da branquitude”⁵¹³, o trabalho doméstico remonta um espaço social que atravessa os séculos e bebe da fonte da escravidão, em que mulheres negras são as responsáveis unicamente pelo cuidado, limpeza e alimento do lar. Essa cultura de servidão reproduz a ideia de que algumas pessoas possuem o direito de serem servidas enquanto outras pessoas possuem a obrigação de servir. Esta perspectiva, ao apoiar-se no racismo, contribui para exploração das mulheres negras que são empregadas domésticas, desqualificando essa profissão e quase que recusando, de certa forma, o próprio status de profissão, como se o servir nem pudesse ser considerado um trabalho.

Assim, muitas trabalhadoras domésticas não têm um vínculo formal de emprego, e, em razão disso, ficam submetidas a longas jornadas de trabalho, sem horas extras, folgas ou férias remuneradas de maneira naturalizada, como se essa condição fosse própria de um trabalho de servidão à família empregadora. Desse modo, podemos falar ainda hoje de uma exploração ampla dessa classe trabalhadora, na qual as empregadas domésticas são obrigadas a realizar não apenas as tarefas domésticas, que por si só já incluem um acúmulo de funções, mas também o papel de cuidadoras dos filhos dos empregadores, dos idosos da família e diversas outras atividades não previstas nas suas tarefas originais. Nesse contexto, elas ainda sofrem com a desvalorização de suas funções como se não fossem dignas de boa remuneração, tendo que trabalhar em condições injustas e humilhantes para receber o mínimo, acarretando em uma sobrecarga enorme física e mental, o que afeta diretamente a saúde dessas mulheres.

Além disso, falta de reconhecimento e de valorização do trabalho doméstico pode levar a uma baixa autoestima e a um sentimento de desvalorização por parte das trabalhadoras domésticas, uma vez que não apenas seu trabalho é desqualificado pela sociedade, mas elas próprias, enquanto sujeitos, são vistas, muitas vezes, como inferiores e sem qualificação. Sem dúvidas, a manutenção da lógica colonial de exploração se entrelaça à perpetuação da desigualdade social e econômica no país, sendo o trabalho doméstico uma importante fonte de análise para que se compreenda como se dão as relações sociais no Brasil.

513 BENTO, *O pacto da branquitude*.

Dito isto, pretende-se neste ensaio voltar o olhar para o trabalho doméstico de modo a entender como são constituídas as hierarquias sociais e de valor em nossa sociedade e o impacto delas na vida dessas mulheres.

Lélia Gonzalez⁵¹⁴, ao indagar o lugar que a mulher negra é situada no discurso de democracia racial, tão reproduzido e internalizado no país, fala sobre como essa articulação do racismo e sexismo no Brasil produz efeitos extremamente violentos sobre a mulher negra. Ela vai tratar, assim, da dupla imagem da mulher negra hoje: a *mulata* e a *doméstica*.

Retomando a fala de Cida Bento, são as mulheres negras que ocupam esses postos de servidão. De acordo com a autora, a ocupação desse lugar por mulheres negras remonta ao período da escravização, ao passo que ainda hoje, continuam a ocupar as mesmas atividades exercidas na cozinha da casa-grande, sendo tratadas de modo similar a como eram tratadas suas ancestrais. E é justamente a mucama, que retrata uma história de violência e objetificação da mulher negra, que dá origem à mulata e à doméstica, essa última como a mucama permitida, a negra que presta serviços e carrega uma família branca nas costas, além de sua própria família.

Ainda nesse contexto, Lélia Gonzalez discute o esvaziamento do sentido original do termo mucama, que busca, por meio da consciência, neutralizar, esvaziar o sentido original, ocultando a parte em que as mucamas eram objetos sexuais dos senhores brancos, o que mostra a negação do estatuto do sujeito ao negro. Como visto anteriormente, essa ideia de subalterno necessário se apresenta na resistência à ampliação de direitos das trabalhadoras domésticas pela classe empregadora, que como Cida Bento comenta, ressoa vozes similares à casa-grande. Essa resistência expõe a desumanização das empregadas domésticas, que ao mesmo tempo têm seu trabalho descredibilizado e sua importância reconhecida quando as patroas admitem a “dependência da ajuda doméstica”. Cabe aqui lembrar das discussões levantadas em relação à PEC das domésticas, nas quais falou-se até na destruição da família brasileira, fato que demonstra essa clara consciência da dependência que se tem em relação ao serviço doméstico ao mesmo tempo em que temem a sua valorização, pois como sobreviveriam pagando e tratando justamente essas trabalhadoras por um acúmulo de funções diversas?

514 Gonzalez, *Lélia Gonzalez: primavera para as rosas negras*.

Nessa perspectiva, é importante delimitarmos certas questões: que família ameaçada é essa, que atividades e funções são essas? As respostas são claras, a família nuclear burguesa branca e as atividades, todas. A mulher negra está ali como objeto de subserviência e o tratamento que recebe é justamente esse de objeto, deslocado, sem vida, sem família, sem querer. Creuza Maria Oliveira⁵¹⁵, presidenta do Sindicato das Empregadas e dos Trabalhadores Domésticos da Bahia aponta, “muitos(as) empregadores(as) ainda veem as trabalhadoras como objeto. Exigem que fiquem confinadas por anos. Não podem adoecer, é como se não tivessem família. Não respeitam o direito de ir e vir”. A destruição dessa família que se fala, é a destruição da casa-grande, que só sobrevive hoje devido à manutenção da lógica colonial, sobrevive na exploração dessas mulheres, que limpam as casas, cuidam dos filhos, lavam, passam, cozinham, educam, recebem visitas, fazem compras, são abusadas pelos patrões e patroas.

Essa ideia da mucama permeia ainda hoje o imaginário social brasileiro, colocando a mulher negra nesse lugar de prestação de serviços, quase que obrigatória, os patrões a solicitam para tudo, acreditam fielmente nesse lugar da mucama, eles a gritam para trazer água até suas mãos, ir ao mercado, atender a porta e quando essa não dá conta de uma infinidade de tarefas, seu emprego está sob ameaça. Emprego esse sem garantia de direitos, visto que uma das características desse serviço é estar ao abrigo do olhar das instituições fiscalizadoras, o que colabora para a sobrecarga, abuso e exploração dessas trabalhadoras, gerando um enorme desgaste físico e mental nelas.

Nesse sentido, a transposição da figura da mucama para doméstica, como figura feminina subjugada e desqualificada, implica numa expressão do racismo nas relações de trabalho, onde está pressuposto quem pode e deve ocupar os lugares de servir e ser servido. Retomando a fala de Lélia Gonzalez é no trabalho doméstico que o racismo e o sexismo se articulam para a discriminação da mulher negra, que sofre, na sua prática trabalhista, processos constantes de reforço de uma condição de desigualdade, subordinação e inferiorização como naturais de sua identidade, para mantê-las em uma posição de submissão.

Além disso, Cida Bento argumenta que a branquitude é um pacto social que garante privilégios para os brancos em detrimento dos negros, reproduzida na cultura de servidão onde se materializam esses estereótipos de superioridade e inferioridade nos papéis de serviço. Esse pacto é mantido através de meca-

515 OLIVEIRA, *Projeto Querino*: Os piores patrões.

nismos como a negação do racismo e a naturalização da desigualdade racial, manifestado na ideia de que esse trabalho é “natural” para as mulheres negras, o que acaba perpetuando a desvalorização e precarização dessas trabalhadoras.

Como apontado por Lélia Gonzalez, “o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira”⁵¹⁶. Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre as mulheres negras em particular. Reitera-se, mais uma vez, a importância da interseccionalidade para se pensar as diferentes formas de opressão que operam no sistema capitalista, tendo em vista que é a partir de uma série de dicotomias hierárquicas que se sustentam as lógicas de dominação, como evidencia Lugones, quando diz: “Se mulher e negro são termos para categorias homogêneas, atomizadas e separáveis, então sua intersecção mostra-nos a ausência das mulheres negras – e não sua presença”⁵¹⁷.

Desse modo, é importante nesta análise, discutir os efeitos perversos do capitalismo, materializados no corpo de mulheres negras, compreendendo que esses passam por um lugar de opressão de raça, classe e gênero presente na prática do trabalho doméstico. É necessário, por conseguinte abordar a maneira como o racismo se impõe na subjetivação do sujeito negro, que, no mundo conceitual branco, é sempre forçado a desenvolver uma relação consigo através da presença alienante do “Outro” branco, de maneira que os ideais brancos são impostos de modo a fazer com que o negro sempre se veja a partir de uma perspectiva Outra, diferente de si, nunca do “Eu”⁵¹⁸. Os ideais de Eu são configurados para buscar padrões estéticos e comportamentais associados a pessoas brancas, gerando alienação, decepção e trauma psíquico entre os negros, pois as representações da negritude são distorcidas e não gratificantes. A violência racista se manifesta primariamente na destruição da identidade do sujeito negro, forçando a internalização de um Ideal de Ego branco incompatível com as características biológicas do corpo⁵¹⁹.

Conforme destacado por Neusa Santos, essa alienação ocorre ao forçar a identificação com heróis brancos, ao mesmo tempo em que se rejeitam os ini-

516 GONZALEZ, *Racismo e sexismo na cultura brasileira*, p. 223-244.

517 LUGONES, *Rumo a um feminismo descolonial*, p. 935-952.

518 HALL, *Da diáspora: identidades e mediações culturais*.

519 SOUZA, *Tornar-se negro*.

migos negros. Isso leva a decepções ao se verem presos em uma ordem colonial opressora e traumática, impossibilitados de atingir o ideal de Eu, resultando em sentimentos de culpa, inferioridade e baixa autoestima. O trauma colonial é fundamental nesse contexto, uma vez que a vivência traumática decorre não apenas de eventos familiares, mas também do contato com a brutalidade do mundo branco⁵²⁰.

2 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: ASPECTOS SÓCIO-HISTÓRICOS E MARCOS LEGAIS DA LUTA PELA GARANTIA DE DIREITOS SOCIAIS

No dia 2 de junho de 2015, o portal G1 noticiou a regulamentação dos direitos das empregadas domésticas pela EC nº 72.

O texto que regulamenta a emenda constitucional que amplia os direitos das empregadas domésticas, conhecida como “PEC das Domésticas”, foi publicado no “Diário Oficial da União” desta terça-feira (2). O texto foi sancionado pela presidente Dilma Rousseff na segunda-feira (1º) e entra em vigor mais de dois anos depois da promulgação da PEC⁵²¹.

O caminho percorrido pelas empregadas domésticas até a regulamentação de seus direitos não foi simples. O trabalho doméstico é extremamente desvalorizado no Brasil, e esta ideia não vem apenas do imaginário coletivo, mas habita no sentido literal. Isto se confirma ao olharmos para 1943, quando acontecia a consolidação das leis do trabalho (CLT), que regulamentou as relações trabalhistas no país. Mesmo neste cenário de conquista, o trabalho doméstico não foi alcançado e por 70 anos permaneceu excluído da CLT. Este fato significou que as trabalhadoras não teriam acesso a direitos trabalhistas básicos, como jornada de trabalho definida, salário mínimo e férias remuneradas.

Essa exclusão do trabalho doméstico da CLT é um reflexo da hierarquia racial e de gênero que permeia a sociedade brasileira através da cultura de servidão. Na época de implementação das leis trabalhistas, como o trabalho doméstico era predominantemente realizado por mulheres negras, essa exclusão contribuiu para a perpetuação da precariedade e da desvalorização dessas

520 SOUZA, *Tornar-se negro*.

521 G1, *Regulamentação dos direitos das domésticas é publicada*.

trabalhadoras, que, ainda hoje, 80 anos após a CLT, lutam por direitos básicos e dignidade, que são frequentemente negados.

Nesse sentido, manifestam-se de forma evidente as relações de classe, gênero e raça na discussão do trabalho doméstico brasileiro. Ao realizar uma breve análise histórica, torna-se possível perceber o quanto a cultura de servidão influenciou nas condições trabalhistas. Como já citado anteriormente, o trabalho doméstico no Brasil tem raízes nos tempos de escravidão e, até os dias de hoje, a lógica colonial e a cultura de servidão se perpetuam na empregabilidade do meio doméstico.

Já em outro momento histórico do país, com o advento da indústria e com a perpetuação de lógicas liberais e patriarcais, o trabalho doméstico passa a ser, primeiramente, o contrário do trabalho industrial. Em entrevista para um documentário⁵²², a socioeconomista Sonia Quintela pontua claramente essa diferenciação da atividade laboral entre homens e mulheres, de forma que os homens estariam voltados à esfera pública e as mulheres, à esfera privada. Através dessa fala, conseguimos perceber como o trabalho doméstico ainda é encarado até hoje como algo de responsabilidade da mulher, do lar ou funcionária, e que inclui tarefas das mais desvalorizadas social e financeiramente.

Nessa perspectiva, o trabalho doméstico se mostra como uma realidade histórica marcada pela exploração e pela desvalorização das trabalhadoras envolvidas nessa atividade, que em sua maioria são mulheres negras e de baixa renda, frequentemente submetidas a condições precárias de trabalho, sem carteira assinada, direitos trabalhistas e remuneração adequada. A manutenção desta informalidade se confirma através do fato que, dos quase 6 milhões de trabalhadores domésticos do Brasil, apenas 1,5 milhão estão registrados; em contrapartida, o trabalho doméstico informal aumentou de 4 milhões em 2013 para 4,3 milhões em 2022⁵²³.

Somente em 2013, com a aprovação da PEC das Domésticas, é que as empregadas domésticas passaram a ter acesso aos mesmos direitos trabalhistas que os demais trabalhadores. Essa conquista foi resultado de anos de luta e mobilização das trabalhadoras domésticas e de seus sindicatos, luta essa que carrega o nome de Laudelina de Campos Melo, mulher preta e empregada doméstica, que em 1936 criou a Associação de Empregadas Domésticas de

522 INSTITUTO PACS, *Mulheres e o mundo do trabalho*.

523 VERDÉLIO, IBGE: *número de trabalhadoras domésticas caiu em dez anos*.

Santos. Através da Constituição de 1988 esta associação foi transformada no primeiro sindicato de trabalhadoras domésticas do Brasil.

Em um documentário⁵²⁴ sobre a vida de Laudelina, é exibida uma entrevista na qual ela faz uma relação entre a exclusão das empregadas domésticas das leis trabalhistas e o achismo de que elas não contribuem para a economia da nação. Em sua fala, Laudelina expõe de forma excelente a realidade da classe média e elite brasileiras, que se apoiam no trabalho das empregadas domésticas para realizar suas tarefas de cuidado de si, de sua família e patrimônio. Laudelina aponta que são elas, as empregadas domésticas, que cuidam dos filhos de seu patrão, da casa deles, de seu patrimônio e sem direito a nada; elas assumem vários trabalhos: são lavadeiras, arrumadeiras, cozinheiras, passadeiras, atendem todas as demandas da família empregadora e, ainda assim, não são consideradas profissionais.

Transportando essa fala para 2023, apesar da PEC ser um marco extremamente importante na luta pelos direitos das empregadas domésticas no Brasil, garantindo proteções trabalhistas básicas como jornada de trabalho definida, pagamento de horas extras e FGTS, ainda há um longo caminho para garantir a plena implementação da PEC das Domésticas e o acesso aos direitos trabalhistas básicos para todas as empregadas domésticas no país. Desde a sua criação, a PEC sofreu diversos ataques de patrões, da mídia e da classe política. A equiparação dos direitos das empregadas domésticas às demais profissões gerou muitos ressentimentos nas classes empregadoras, que, devido à marca colonial, cultuavam a ideia de que elas precisam ser servidas a todo tempo.

Desse modo, a cultura de servidão, ainda presente na classe média e nas elites do país, dificulta a implementação efetiva da PEC das Domésticas, visto que muitas famílias tratam seus empregados domésticos como subalternos necessários. Imersos na perspectiva de que devem ser servidos, não admitem reconhecer o serviço doméstico como trabalho digno e garantido por direitos na emenda constitucional. Como diz Rosaly Brito no ep. 5 do Projeto Querino, os patrões dão “jeitinhos” de manter relações empregatícias inconstitucionais.

A ideia de subalterno necessário também ficou evidente no cenário da pandemia, na contradição entre a desvalorização e a essencialização do trabalho doméstico. Nesta conjuntura, ao mesmo tempo em que as domésticas estavam imersas em condições precárias e má remuneração, seus empregos foram con-

524 MUSEU DA CIDADE. *Laudelina, Suas Lutas e Conquistas*.

siderados “trabalho essencial” durante o início da pandemia, pois, pelo visto, a elite não podia se ver sem essa servidão, expondo toda essa classe trabalhadora aos riscos de uma doença mortal.

Cabe, aqui, lembrar do caso de Cleonice Gonçalves, trabalhadora doméstica, primeira vítima fatal de Covid-19 no Rio de Janeiro, que foi contaminada em seu local de trabalho por sua patroa que havia voltado de uma viagem à Itália, foco de contaminação da doença. Este caso aconteceu antes mesmo da doença ter se espalhado no Brasil. O que se percebe é que a causa da morte de Cleonice não pode ser reduzida ao vírus, mas deve ser levada em consideração a condição de vida que a obriga trabalhar mesmo exposta à transmissão. As empregadas domésticas continuaram trabalhando mesmo diante do risco de contaminação, tanto por necessidade de sustento, quanto por luxo dos patrões. Essa impossibilidade de escolha por isolamento e proteção faz parte da realidade dessas mulheres, que combina desvalorização da ocupação, baixos rendimentos e informalidade, implicando em um cotidiano de ausência de proteção social, racismo estrutural e preconceito de classe.

3 MOVIMENTOS DE RESISTÊNCIA DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: DESAFIOS E CONQUISTAS

Tendo em vista as problemáticas em torno do trabalho da empregada doméstica no Brasil, se torna essencial compreender como se organizam os movimentos de resistência que surgem a partir da indignação frente à falta de dignidade e de reconhecimento desse tipo de trabalho. As diversas privações de direitos às empregadas domésticas têm efeitos degradantes para sua saúde física e mental. Diante dos efeitos subjetivos deletérios para saúde da trabalhadora doméstica, é de extrema importância ressaltarmos que, frente a esses sofrimentos, há o movimento de luta, na confrontação direta do ideal de Eu branco.

É ainda importante, nesta análise, trazer também como se organizam esses movimentos de resistência provocados pela indignação frente à falta de dignidade e de reconhecimento desse tipo de trabalho. Nesse contexto, podemos dar destaque ao trabalho de Laudelina Melo, empregada doméstica defensora dos direitos das mulheres e das empregadas domésticas, que fundou o primeiro sindicato de empregadas domésticas do Brasil em 1937, a Associação Profis-

sional dos Empregados Domésticos de Santos⁵²⁵. Laudelina deixou seu legado no combate ao sexismo, racismo e às injustiças sofridas pelas empregadas domésticas, estendendo sua militância por todo o Brasil e se tornando, até hoje, uma das maiores referências da luta sindical das empregadas domésticas.

Sua militância ia além da luta por direitos básicos de trabalho, uma vez que ela também era muito engajada em atividades político-culturais para pessoas negras, objetivando retomar tradições afro-brasileiras que foram banidas durante os diversos anos de opressão da população negra, numa tentativa de realizar um apagamento epistemológico e uma substituição da cultura afro pela cultura branca europeia. Exemplos dessas atividades são: o baile das debutantes negras, o baile da pérola negra, a escola de bailado para meninas brancas e negras (as escolas existentes eram exclusivas para brancas), grupos de cultura do negro: grupo teatral, grupo de dança popular, dança clássica, dança folclórica. Isso é importante para que essas meninas e mulheres negras participantes desses projetos pudessem ter contato com suas raízes, apagadas devido aos mais de 300 anos de escravidão.

Uma organização muito importante para a luta das empregadas domésticas é a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD)⁵²⁶, fundada em 1997, que é formada por 22 sindicatos e uma associação, representando aproximadamente 7,2 milhões de trabalhadoras domésticas. A FENATRAD está presente em 13 estados brasileiros, sendo fundamental para a luta das domésticas por causa de sua grande influência em nível nacional. Essa organização entre os estados é importante para fortalecer a luta das empregadas domésticas, chegando cada vez mais perto do seu objetivo de ter os mesmos direitos de outros trabalhadores. A federação busca levantar as demandas das trabalhadoras domésticas e, com essas demandas, pressionar a criação de políticas públicas que garantam a igualdade de direitos entre as empregadas domésticas e outras profissões. Logo, a FENATRAD é essencial para organizar essa luta e tem uma grande importância atualmente devido à sua proporção.

525 BERNARDINO-COSTA, *Trabalhadoras Domésticas no Brasil: um movimento de resistência e re-existência*.

526 FENATRAD. *Institucional*.

Além dos sindicatos e associações, há também movimentos sociais que lutam pela garantia de direitos, como o Trabalhadores sem Direito⁵²⁷, que contempla também entregadores, manicures, camelôs, pedreiros e tantos outros “informais”. O movimento surgiu em São Paulo, mas agora já tem participantes do Rio de Janeiro, de Minas Gerais e de Pernambuco. Como foco, está a questão da precarização da vida nessas áreas de trabalho, fazendo frente contra a invisibilidade e a discriminação que atingem os trabalhadores desses grupos. Pretende-se, nesse sentido, organizar a luta dos trabalhadores informais para expandir o debate sobre a precarização do trabalho e promover a criação de políticas públicas que contemplem essa classe por meio da criação de empregos registrados, o que nos aproxima da garantia do direito a férias, décimo terceiro salário, aposentadoria e seguro-desemprego.

Ademais, é importante afirmar que, embora seja importante o engajamento de toda a sociedade civil na luta pelos direitos das trabalhadoras domésticas, a liderança da luta deve partir delas, o que evita que ela se pautem num assistencialismo. Nenhum avanço na garantia de direitos desse grupo teria sido possível se suas demandas fossem pressupostas por um grupo que não sofreu a violência da qual estamos tratando. Logo, para vermos uma diminuição efetiva das inúmeras situações de violência que assolam o trabalho doméstico, é preciso, antes de tudo, escutar o que essas trabalhadoras, que há muito tiveram sua cultura apagada e seu saber inferiorizado, têm a dizer. Os movimentos sociais, nesse cenário, fazem ecoar as diversas vozes silenciadas mediante os longos anos de relações de dominação e exploração que constituem a sociedade brasileira, trazendo para discussão a necessidade do reconhecimento e valorização do emprego doméstico.

Por fim, é necessário que pensemos a ciência que produzimos e consumimos, pensar que saberes estamos validando, o que entendemos por ciência e a quem ela serve. Resistência é lutar por mudanças macropolíticas, judiciais, mas também é dar valor aos conhecimentos que as empregadas domésticas e as pessoas de diversas outras classes também desvalorizadas têm a transmitir. É importante que consigamos desvincular a ideia positivista de ciência baseada em evidências e darmos espaço para outras ciências, pautadas em experiências,

527 Para mais detalhes, ver: OUTRAS PALAVRAS. *Trabalhadores Sem Direito*: surge novo movimento social. 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/trabalhadores-sem-direito-surge-um-novo-movimento-social/>.

em saberes passados de geração em geração, evitando, assim, um apagamento e uma desvalorização de determinados saberes. Portanto, inserir assuntos antes não discutidos, como o do presente artigo, é essencial para introduzir na academia assuntos que antes não cabiam nela e, dessa forma, abrir espaço para uma mudança significativa no que entendemos por conhecimento científico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dessa análise, buscou-se aprofundar as questões ético-políticas envolvidas no trabalho doméstico, fazendo uma reflexão acerca das condições de trabalho precárias às quais as trabalhadoras domésticas são submetidas, além da desvalorização dessa profissão relacionada ao recorte de gênero e raça de quem a realiza e a maneira como esses mecanismos se articulam produzindo sofrimento e manutenção da desigualdade. Foi possível traçar analogias entre relações de escravidão e de trabalho assalariado precarizado que marcam uma ambiguidade social, e o emprego doméstico como predestinação natural da mulher e expressão maior da desigualdade de classe e gênero.

Em vista disso, cabe apontarmos as ciências do trabalho como campo produtor de discursos, que, há muito, contribuiu e, por vezes, ainda contribui para a perpetuação de estigmas sociais e legitimação de práticas extremamente violentas. A discussão que aqui trouxemos visa romper com a pretensão de uma suposta neutralidade e universalidade, reconhecendo estes enquanto produtos ideológicos burgueses que escamoteiam as relações assimétricas de poder. Por outro lado, faz-se necessária uma prática implicada das ciências do trabalho com o compromisso social, no sentido de pensar uma atuação que seja disruptiva e que não se abstenha de olhar para os condicionantes histórico-sociais que contribuíram e seguem contribuindo para a manutenção da lógica da servidão e subalternização da mulher negra na sociedade.

REFERÊNCIAS

- BENTO, C. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BERNARDINO-COSTA, J. Trabalhadoras Domésticas no Brasil: um movimento de resistência e re-existência. *Asociación Latinoamericana de Sociología*, Guadalajara, p. 1-29, 2007.
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

G1. *Regulamentação dos direitos das domésticas é publicada*. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2015/06/regulamentacao-dos-direitos-das-domesticas-e-publicada.html>. Acesso em: 22 fev. 2024.

G1. *Mãe e filhas que trabalhavam em troca de comida em sítio são resgatadas em condições análogas à escravidão no RJ*. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2024/01/17/mae-e-filhas-que-trabalhavam-em-troca-de-comida-em-sitio-sao-resgatadas-em-condicoes-analogas-a-escravidao-no-rj.ghtml>. Acesso em: 24 fev. 2024.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Hoje*, Anpocs, v.2, p. 223-244, 1984.

GOMES, D.; MORRETTI-PIRES, R.; FINKLER, M. Que horas ela volta? Análise bioética sobre gênero e classe. *Revista Bioética*, v. 28, n. 4, p. 619-627, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-80422020284425>. Acesso em: 24 fev. 2024.

HALL, S. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003, apud KILOMBA, G. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

FENATRAD. *FENATRAD: Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas*. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/institucional/>. Acesso em: 24 fev. 2024.

INSTITUTO PACS. *Mulheres e o mundo do trabalho*. Youtube, 23 jan. 2013. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=5kNmdljGs_c. Acesso em: 12 jul. 2023.

KILOMBA, G. "The Mask" In: KILOMBA, G. *Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism*. 2. Ed. Münster: Unrast Verlag, 2010. Traduzido por Jessica Oliveira de Jesus. *A Máscara. Cadernos de Literatura em Tradução*, n. 16, p. 171-180, 2016.

LUGONES, M. Rumo a um feminismo descolonial. *Estudos Feministas*, v. 22, n. 2, p. 935-952, 2014.

MUSEU DA CIDADE. *Laudelina, Suas Lutas e Conquistas*. Youtube, 01 jul. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JYL2Ki8ItGg>. Acesso em: 28 mar. 2024.

MUYLAERT, A. **Que horas ela volta?** [longa-metragem]. São Paulo: Pandora Filmes, 2015.

NEGRI, A.; TIETZMANN, R. O limiar da piscina: uma análise do filme "Que horas ela volta?" em diálogo com o imaginário sobre a desigualdade social brasileira. *Revista Mídia e Cotidiano*, v. 16, n. 3, p. 199-215, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/rmc.v16i3.53398>. Acesso em: 14 jul. 2023.

OLIVEIRA, C. Projeto Querino: Os piores patrões. Locução de Tiago Rogerio. Rádio Novelo, 6 ago. 2022. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/7AEaa78MtQB-Jc0ZkFdiM9u>. Acesso em: 05 mar. 2024.

OUTRAS PALAVRAS. *Trabalhadores Sem Direito: surge novo movimento social*. 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/trabalhadores-sem-direito-surge-um-novo-movimento-social/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

QUIJANO, A. A Colonialidade do Poder: Eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER, E. (Org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

SOUZA, N. S. *Tornar-se negro*. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

VERDÉLIO, A. *IBGE: número de trabalhadoras domésticas caiu em dez anos*. Agência Brasil, Brasília, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-04/ibge-numero-de-empregadas-domesticas-caiu-em-dez-anos>. Acesso em: 22 fev. 2024.

O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: ENTRE ANTIGAS ESTRUTURAS À PEC DAS DOMÉSTICAS

Edna Silva Fonseca

Doutoranda em Economia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador - BA, Brasil.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1048-7364>
E-mail: ednafonseca@yahoo.com.br

Henrique Tomé Da Costa Mata

Prof. Dr. Associado ao Departamento de Economia (UFBA). Salvador - BA, Brasil.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5783-7114>
E-mail: hnrmata@ufba.br

INTRODUÇÃO

A divisão entre os espaços de atuação pública e privada, sendo o primeiro reservado aos homens como um “espaço natural” dos provedores, e a segunda, como o espaço das reproduções sociais designadas às mulheres como cuidadoras, serviram como indutores da divisão sexual do trabalho, acompanhado, ao longo do tempo, de modificações significativas nestes arranjos. Contudo, estas subdivisões sofreram alterações com o ingresso feminino na esfera privada, mas ainda reservam para as mulheres as atividades associadas ao trabalho reprodutivo e de cuidado e aos homens aquelas atividades socialmente valorizadas.

A divisão do trabalho estabelecida entre os sexos designou para as mulheres as atividades de cuidado, assim como as funções invisíveis ou mesmo aquelas de menor prestígio social. Em contrapartida, os homens, considerados como provedores materiais na configuração estabelecida entre os sexos, estariam reservados na esfera da produção econômica, socialmente valorizada e detentores das maiores faixas de rendimentos salariais⁵²⁸.

A atividade doméstica, remunerada e não remunerada, é uma função reiteradamente atribuída ao conjunto das mulheres, seja em decorrência das normas sociais estereotipadas, ou mesmo pela lógica da divisão sexual do trabalho, que fomentou substancialmente as separações das atividades que eram consideradas específicas dos homens contra aquelas que deveriam ser desempenhadas pelas mulheres.

Sendo um dos países com maior número absoluto de pessoas ocupadas nesta atividade, os marcadores latentes desta ocupação é a predominância de mulheres, pobres, com baixo nível de escolaridade, haja vista que, nos últimos anos, o grau de instrução feminino tenha se elevado substancialmente para o conjunto das trabalhadoras domésticas, os níveis ainda se mostram inferiores quando relativizados com o total de mulheres ocupadas.

De acordo com as informações divulgadas pelo DIEESE⁵²⁹, do total de 94,5 milhões de pessoas ocupadas no Brasil no ano de 2019, 6,4 milhões eram trabalhadores(as) domésticos(as). Na composição por gênero, 5,9 milhões eram

528 SOUSA; GUEDES, *A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década*.

529 DIEESE. *Trabalho doméstico no Brasil*. Infográfico – Trabalho doméstico no Brasil - abril/2022 – DIEESE.

mulheres, e pelo critério racial, 66% eram mulheres negras, e 32,0% eram não negras.

As delegações do trabalho doméstico e de cuidado às mulheres⁵³⁰ oriundas do baixo estrato de renda e racializadas, no contexto brasileiro, emerge de uma estrutura que tem suas bases sedimentadas no trabalho escravo, e contavam como principais executoras destas funções, nas casas dos senhores, as escravas domésticas. Na fase transitória do pós-abolição, estas mulheres, antes escravizadas, passaram a ser empregadas domésticas.

A composição da massa de trabalhadoras que historicamente desempenham o trabalho doméstico encontra em determinados recortes específicos como o estrato de renda, social, cor, idade, origem geográfica e escolaridade as indicações das desigualdades que estão imersas as trabalhadoras domésticas.

Tomando como ponto de partida os aspectos que norteiam as dimensões socioeconômicas, esta pesquisa discute os elementos estruturais presentes na sociedade brasileira, ao tempo que, desenvolve a análise descritiva dos indicadores no trabalho doméstico tais como formalização, número de horas no trabalho doméstico e rendimentos salariais das trabalhadoras, relativizando-as, estritamente, entre os anos de 2013 e 2019.

Desta forma, este estudo tem como objetivo delinear um paralelo entre a Emenda Constitucional⁵³¹ nº 72/2013 (EC) na sua fase formulativa e posteriormente observar os resultados destes indicadores após o deferimento constitucional, basicamente, realçando um contraponto com o ano de 2019, período da maturação das garantias jurídicas conquistadas pelas trabalhadoras domésticas. As informações foram extraídas dos microdados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) e PNAD Contínua (IBGE).

Além desta seção introdutória, a seção seguinte trata da discussão teórica sobre o trabalho doméstico como uma atribuição socialmente construída para as mulheres. A terceira seção apresenta a revisão da literatura e as contribuições discursivas dos estudos sobre o mercado de trabalho na ocupação do emprego doméstico. A quarta seção destaca os resultados e discussões da

530 Como o objeto central de análise são as mulheres inseridas na atividade doméstica remunerada, mesmo sendo crescente a participação masculina nesta atividade, ainda que desempenhando funções distintas, o presente estudo demarca a atenção para o contingente feminino que desempenha estas atividades compondo mais de 90% das representações no trabalho doméstico em âmbito nacional.

531 Emenda Complementar ou Emenda Constitucional (EC); Lei Complementar (LC).

análise dos dados. Por fim, a última seção tece as observações conclusivas desta pesquisa.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

A atividade doméstica é uma atividade desempenhada, de forma quase exclusiva, pelas mulheres. O ingresso nesta atividade, quando remunerado, não exige a alta qualificação educacional, mas os resultados nas remunerações das mulheres são proporcionalmente inferiores àqueles destinados aos homens^{532,533,534}.

Estas desigualdades se materializam na realidade feminina nas múltiplas dimensões da vida social. Entre elas, no mercado de trabalho, como um campo onde os desequilíbrios se cristalizam, as ocupações de menor prestígio social e nas funções socialmente estigmatizadas como o trabalho doméstico espelham estas imperfeições. Ora pelos preconceitos históricos designados à profissão e às trabalhadoras que as desenvolvem, em sua maioria, mulheres pobres, periféricas, racialmente identificáveis como pertencentes ao grupo negro e com baixo nível de instrução educacional.

Por vezes, são mulheres que se retiram de seus lares para executar as atividades de limpeza, cozinhar, passar roupas, cuidar das crianças e dos idosos em lares de terceiros.

Esta dinâmica suscita dois aspectos distintos: no primeiro, estas mulheres oriundas do baixo estrato social passam a executar as tarefas domésticas remuneradas em espaços familiares que não o seu em troca da remuneração, o salário; no segundo aspecto, a saída dos espaços originários pode desencadear o vácuo na administração familiar com seus próprios dependentes diretos, como os filhos e idosos, mas sem uma cobertura de atenção que possa aboná-las das delegações internas do próprio espaço familiar.

Estas delegações podem ser transferidas das mulheres ou famílias que detém maior poder aquisitivo, ou seja, daquelas mais abonadas para outras trabalhadoras desprovidas de recursos materiais. Assim, estas atribuições pas-

532 MELO, *"De criadas a trabalhadoras"*.

533 COSTA *et al*, *Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas*.

534 PINHEIRO *et al*, *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Textos para discussão n° 2528.

sam a ser desenvolvidas pelas mulheres das camadas sociais economicamente desfavorecidas, que, por vezes, podem não contar com uma rede de acesso de cuidados para seus dependentes, tendo que recorrer, quando possível, às conexões parentais ou indivíduos do seu entorno para garantir esta assistência.

São desigualdades que decorrem, em parte, em função das oportunidades de vida desiguais ou mesmo pela estrutura social fundada em desequilíbrios interseccionais (gênero, raça e classe)^{535,536}. De tal forma, os elementos estruturantes do sistema de dominação como o racismo, o sexismo e o próprio patriarcado se impõem à vida das mulheres, contudo, de forma difusa para o conjunto feminino⁵³⁷.

No tocante à atuação do Estado, precisamente a sua omissão, no que tange à exploração das mulheres e do trabalho doméstico, resulta no acúmulo de capital por parte deste agente por intermédio da associação da atividade doméstica à natureza feminina⁵³⁸.

Ao afirmar “o que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago”, Silvia Federici sintetiza que, pela lógica da exploração do trabalho feminino, este, viabilizado através do trabalho reprodutivo não remunerado, “o governo e o capital dão aos homens o poder de supervisionar o trabalho das mulheres”⁵³⁹. Neste cenário, as aspirações das mulheres são diluídas com a manutenção da exploração do trabalho não pago, conciliados, por vezes, com o trabalho remunerado que é desenvolvido na sua quase totalidade por mulheres, pobres, imigrantes e racializadas⁵⁴⁰.

Hirata⁵⁴¹ ressalta que, mesmo com aparentes mudanças na divisão do trabalho doméstico e de cuidado entre homens e mulheres nas últimas décadas, tais transformações ocorreram de maneira mais lenta do que no trabalho profissional. Além da execução do trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres se deparam com a alocação e conciliação do tempo no trabalho de

535 HOOKS, *Mulheres negras: moldando a teoria feminista*.

536 DAVIS, *Mulheres, raça e classe*.

537 HOOKS, *op. cit.*, p. 193-210.

538 FEDERICI, *O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*.

539 FEDERICI, *O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago*.

540 *Id.*

541 HIRATA, *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*.

cuidado, dadas as normas sociais que atribuem a elas o trabalho reprodutivo. Um lugar socialmente construído como um *locus* “natural” que designa às mulheres o papel de “cuidadoras”, responsáveis por se encarregar pelas demandas familiares de forma gratuita⁵⁴².

De acordo com Melo⁵⁴³, no passado, o desenvolvimento das atividades domésticas na condição remunerada no interior de domicílios de terceiros, era regido por acordos informais entre empregador e empregado, estruturados em laços artificiais de solidariedade ou ajuda ao último por parte do contratante, mas sem garantias efetivas de proteção legal.

Com as transformações ocorridas no cenário político, econômico e social brasileiro, este grupo de trabalhadoras(es) assistiu os avanços das garantias trabalhistas para outras camadas de profissionais e os retardos das garantias pleiteadas pelo conjunto das domésticas no decorrer dos anos. Assim, na seção posterior, são expostas as formulações constitucionais e as associações com o trabalho doméstico decorrentes do regramento institucional das leis formuladas com vistas à garantia e proteção trabalhista.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O trabalho doméstico foi, no primeiro momento, disciplinado pelas Ordenações do Reino. Em seguida, foi definido pelo Código Civil de 1916 como locação de serviços. Este código garantia apenas o direito à contraprestação pelos serviços prestados^{544,545}.

No contexto trabalhista, o trabalho doméstico necessitou da tutela entre as relações por parte do Direito, que foi tratado sem a devida atenção e prioridade.

542 LEITE, *Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade*.

543 MELO, “*De criadas a trabalhadoras*”.

544 BIAVASCHI, *Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais*.

545 SCHNEIDER; VERÁS NETO, *A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da emenda constitucional N° 72/2013*.

Isto em decorrência da origem escravocrata e preconceituosa atribuída a esta atividade^{546,547}.

Esta atenção enviesada se materializou em momentos variados, especialmente com a edição da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1º maio de 1943, no artigo 7º, ao excluir os trabalhadores domésticos de seu campo de cobertura.

A Lei nº 605, de 27 de janeiro de 1949, nomeada como Lei do Repouso Semanal Remunerado, suprimiu estes trabalhadores de sua abrangência. A Lei Orgânica da Previdência Social nº 3.807/1960, em seu art. 161, considerou os trabalhadores domésticos apenas na condição facultativa. Com o Estatuto do Trabalhador Rural, Lei nº 4.214/63, houve a exclusão desta categoria de sua área de proteção⁵⁴⁸.

Com a Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967, houve a extensão dos direitos da previdência social, no tocante ao acidente do trabalho para os empregados domésticos⁵⁴⁹.

Apenas em 1972, com a Lei nº 5.859, foi-lhes atribuída condição de *sujeitos previdenciários*, assegurando-lhes o direito à formalização do trabalho com o registro na carteira de trabalho; inscrição como segurados obrigatórios da Previdência Social; e, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após doze meses de trabalho^{550,551}.

A publicação do Decreto nº 95.247/1987, no artigo 1º, inciso III, previu o pagamento de vale-transporte aos trabalhadores domésticos. Com a Constituição Federal de 1988, e os direitos adquiridos após intensas mobilizações da categoria em períodos que antecederam a promulgação da Carta Magna, as empregadas domésticas conquistaram, em tese, o direito trabalhista ao salário mínimo, piso salarial, décimo terceiro salário, folga semanal remunerada

546 SCHNEIDER; VERÁS NETO, *A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da emenda constitucional Nº 72/2013*.

547 BIAVASCHI, *Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais*.

548 PEREIRA *et al*, *Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectivas*.

549 AGUIAR *et al*, *O impacto da ampliação dos direitos trabalhista para os empregados domésticos na região metropolitana de Fortaleza*.

550 BIAVASCHI, *op. cit.*

551 COSTA *et al*, *Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas*. Textos para discussão nº 2241.

uma vez por semana, férias anuais de trinta dias, licença-gestante, aviso prévio proporcional e aposentadoria.

A Lei nº 10.208 de 2001, indicava a inclusão optativa dos trabalhadores domésticos no sistema do FGTS⁵⁵².

A Lei nº 11.324/2006 alterou a legislação sobre o Imposto de Renda das Pessoas Físicas. O objetivo era elevar a formalização com o registro em carteira dos trabalhadores domésticos, diminuindo os custos previdenciários recaídos sobre o empregador doméstico⁵⁵³.

Com a finalidade de adequar-se à Convenção nº 182 da OIT, o Decreto nº 6.481 de 2008 abordou a eliminação do trabalho infantil, proibindo o trabalho doméstico para menores de dezoito anos⁵⁵⁴.

Na busca pela equiparação dos direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, e sob forte influência da Convenção nº 189 da OIT e sua Recomendação nº 201, no dia 2 de abril de 2013 foi aprovada a Proposta de EC nº 72.

Após anos de audiências públicas, com vistas ao alcance da igualdade de direitos trabalhistas, no combate às injustiças e desigualdades imerso em um Estado Democrático de Direito, o ano de 2013 foi um marco para as trabalhadoras domésticas com a aprovação da EC nº 72, registrando a conquista histórica do direito às garantias trabalhistas.

Os empregados domésticos conquistaram direitos trabalhistas que eram assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, sendo alguns destes: proteção contra despedida arbitrária; seguro-desemprego; FGTS; garantia do salário-mínimo; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; proteção do salário; salário-família; jornada de trabalho delimitada em 8 horas diárias e 44 semanais; adicional de horas extras; redução dos riscos inerentes ao trabalho; possibilidades de acordos e convenções coletivas e outros.

No ano de 2015 foi promulgada a Lei Complementar (LC) nº 150 que permitiu a extensão dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos e a regulamentação do vínculo empregatício, definindo o empregado doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal

552 SCHNEIDER; VERÁS NETO, *A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da emenda constitucional Nº 72/2013*.

553 COSTA *et al*, *Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas*. Textos para discussão nº 2241.

554 *Ibid*.

e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Para tanto, entre os alguns direitos estabelecidos, encontram-se: salário mínimo mensal, também destinado aos trabalhadores que recebem remuneração variável; irredutibilidade salarial; 13º (décimo terceiro) salário com base na remuneração integral; duração normal da jornada de trabalho doméstico não excederá 8 horas diárias e 44 semanais; repouso semanal remunerado; horas extras; e férias anuais, com garantia do terço a mais do que o salário normal e outros.

A cada avanço da classe trabalhadora e das classes populares, forças antagônicas impuseram o processo retroativo aos anseios dos(as) trabalhadores(as), a exemplo da conquista marcada no ano de 2015 e os processos seguintes de descaracterização destes avanços. No entanto, foi durante o governo da Presidente Dilma Rousseff, no ano de 2015, que a categoria conseguiu a regulamentação dos direitos trabalhistas por meio da Lei Complementar nº 150/2015.

O contexto político em questão revelava as fissuras no interior da administração central e os objetivos de forças políticas que foram essenciais na desestruturação do cenário sociopolítico do país (golpe jurídico-institucional) no ano 2016, e a posterior aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) no ano 2017, sob os ideários da ordem neoliberal⁵⁵⁵.

Com as lacunas deixadas pelo Estado no tocante às garantias trabalhistas na formulação de políticas públicas e proteção legal, e a ausência de equiparação dos direitos com outras profissões que foram incorporadas na Constituição Federal de 1988, o serviço doméstico no Brasil até a elaboração da Emenda Constitucional de nº 72/2013⁵⁵⁶ era regido por normas contratuais baseadas com certo grau de informalização em seus acordos, marcados pela irregularidade na prestação do serviço no tocante ao tempo dedicado ao trabalho (horas semanais), lazer/descanso, no registro legal representado pela assinatura da carteira de trabalho e o direito às garantias previstas em lei como férias, 13º, salário mínimo e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

555 ÁVILA; FERREIRA, *Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil*.

556 Emenda constitucional: é uma alteração da constituição de um Estado, resultando em mudanças pontuais do texto constitucional, as quais são restritas a determinadas matérias, não podendo, apenas, ter como objeto a abolição das chamadas cláusulas pétreas (forma federativa de Estado; voto direto, secreto, universal e periódico; separação dos poderes e direitos e garantias individuais).

Transcorridos longos anos após a criação da primeira Associação de Trabalhadoras Domésticas, por Laudelina de Campos Melo, no ano de 1936, na cidade de Santos no estado de São Paulo, importantes avanços foram conquistados pela categoria a despeito da instrumentação legal e aparato regulatório que disciplinam as relações trabalhistas desta categoria.

Por ser considerado como trabalho de caráter não lucrativo, o trabalho doméstico à luz da jurisprudência se baseou neste argumento, assim como no aumento dos custos para a negação deste segmento ocupacional como *sujeitos de direitos*⁵⁵⁷.

A natureza não econômica, isto é, não gerador de lucros para terceiros, se comparado a outras profissões, assume contornos indiretos, pois é no interior domiciliar que a manutenção da vida é facultada com a liberação de membros da família em direção ao mercado⁵⁵⁸.

Estas relações são pontuadas, sobretudo, pelas marcas econômicas e sociorraciais que se estabelecem na emancipação, a exemplo da mulher branca, economicamente emancipada e escolarizada, em detrimento da exploração do trabalho da mulher negra, que ocupa, em escala de remuneração e oportunidades de trabalho, a base da pirâmide social.

3 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

Os dados dispostos na presente pesquisa foram extraídos dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Anual e Contínua – IBGE), resritos aos anos de 2013 e 2019. Estas informações foram elencadas no estudo, através dos microdados das PNAD's, por conter uma fonte robusta de informações dos indivíduos em abrangência nacional, recortados pelas respectivas unidades federativas do país.

Somado a este fato, a agregação das informações dos indivíduos que compõem o mercado de trabalho na condição de ocupados permite filtragens informacionais destes indivíduos e suas especificidades econômicas e sociais captados pela pesquisa domiciliar. No grupo oposto, outros trabalhadores podem estar na condição de desocupados na força de trabalho, além da observação

557 PEREIRA *et al*, *Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectivas*.

558 SCHNEIDER; VERÁS NETO, *A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da emenda constitucional N° 72/2013*.

do vínculo quanto ao trabalho, ora resguardados com o registro em carteira de trabalho ou desassistidos deste amparo institucional.

Assim, as estatísticas descritivas expostas na seção posterior têm como fundamento central contrapor os resultados das observações nos anos observados, ao tempo em que indicam as alterações nos indicadores do trabalho estabelecidos no presente estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

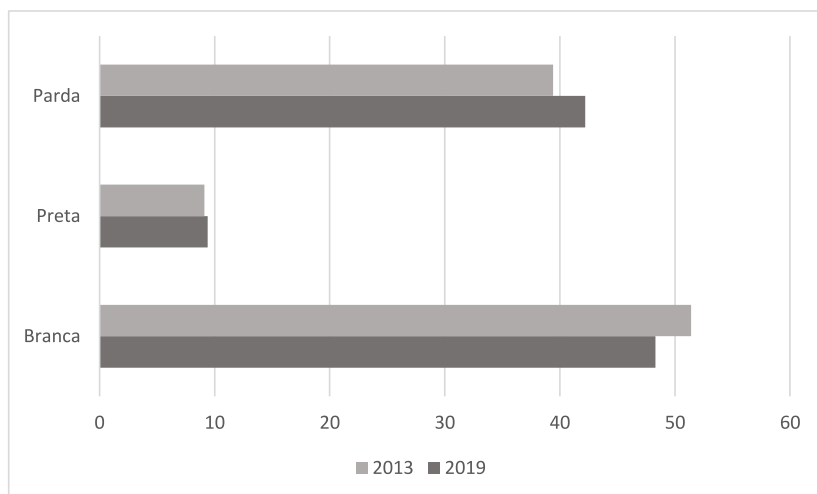
As impressões da informalização, precariedade, as baixas remunerações e das desigualdades em suas variadas formas revelam as características latentes do distanciamento social e econômico que marcam a sociedade brasileira.

A Figura 1 indica os quantitativos percentuais de registro do trabalho em carteira, *exclusive* para as mulheres de acordo com a cor/raça no ano de 2013. Entre as trabalhadoras formalizadas, as de cor branca respondem com maior representação, seguidas pelas de cor preta (39,4%) e as de cor parda (9,1%). Ainda que somados os percentuais de formalização das trabalhadoras negras, 48,5%, os percentuais das trabalhadoras domésticas brancas totalizaram 51,4%, em 2013.

No ano contraposto, 2019 (Figura 1), as composições das trabalhadoras com carteira de trabalho assinada se alternam. Entre aquelas trabalhadoras de cor preta e parda, com registro em carteira, as primeiras apresentaram os menores níveis individuais entre os resultados encontrados (9,1% e 9,4%), enquanto as mulheres de cor parda tiveram um acréscimo de 2,8 p.p., relativizando-as nos dois períodos (39,4% e 42,2%).

As representações mais expressivas das trabalhadoras amparadas com registro em carteira foram designadas às mulheres de cor branca (48,3%). Ainda assim, este grupo sofreu com a redução significativa do registro em carteira com o equivalente a 3 p.p., entre o primeiro ano observado e o último.

Figura 1: Proporção de mulheres com o registro na carteira de trabalho (formalizadas) por cor e ano (%).



Fonte: PNADC – IBGE (2013 e 2019). Elaboração própria.

Com o estabelecimento da EC Nº 72/2013 e a promulgação da LC Nº 150/2015, atesta-se como um dever do empregador registrar na carteira de trabalho a prestação de serviços “de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana”. Isto é, a legislação reconhece a necessidade e a obrigatoriedade da formalização deste vínculo no caso das trabalhadoras *mensalistas*, o que não se aplica diretamente para as *diaristas*⁵⁵⁹.

O grupo das mensalistas tem assegurado, teoricamente, a duração normal na execução do trabalho doméstico de 8 horas diárias e 44 semanais. Por outro lado, as diaristas desenvolvem a atividade doméstica equivalente a dois dias na semana, mas não contam com a mesma obrigação e aparato contidos nos dispositivos institucionais.

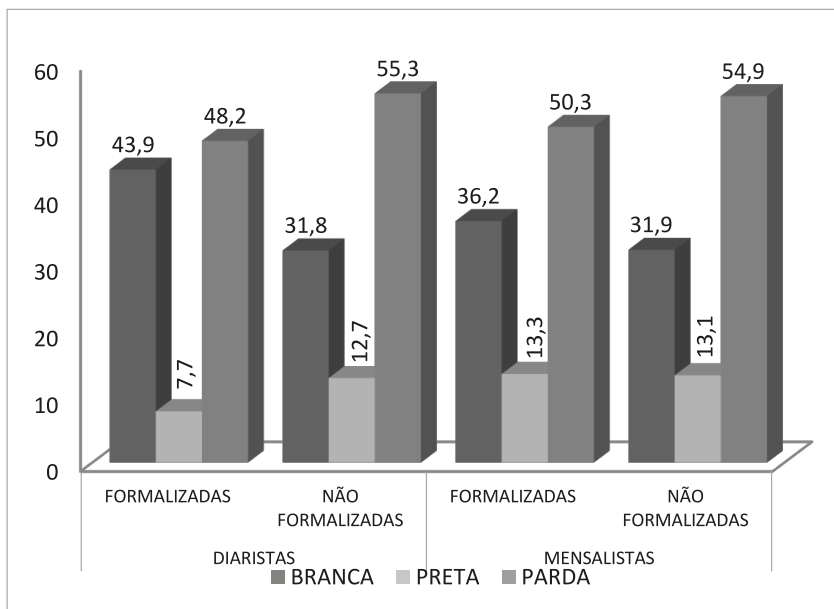
Em decorrência dos efeitos históricos da informalidade no mercado de trabalho, esta condição laboral produz altos níveis de trabalhadores destituídos do acesso aos mecanismos de proteção social vinculados à formalização, limi-

559 PINHEIRO, *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Textos para discussão nº 2528.

tação ao acesso a direitos básicos como a remuneração pelo salário mínimo e aposentadoria⁵⁶⁰.

Uma das características deste comportamento no mercado de trabalho ocorre através da exposição destas mulheres a trabalhos com a inexistência de vínculos legais, mantendo-as expostas a maior vulnerabilidade nas relações empregador/empregado ou, ainda, sem o amparo por parte do Estado no tocante à fiscalização das garantias estabelecidas.

Figura 2: Proporções das trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas (formalizadas e não formalizadas) por cor no ano de 2013 - (%).



Fonte: PNADC – IBGE (2013). Elaboração própria.

*Formalizadas: trabalhadoras que possuem o registro legal com carteira de trabalho assinada;

Não formalizadas: as que não possuem a carteira de trabalho assinada.

Na figura 2, o grupo de trabalhadoras que atuam na prestação do trabalho doméstico na forma não continuada, as diaristas, seus níveis de formalização no emprego são mais acentuados entre as mulheres de cor parda e branca,

560 IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018* / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

onde as mesmas possuem maiores níveis do respaldo contratual por meio do registro em carteira. Por sua vez, as mulheres da cor preta estão representadas com o menor quantitativo percentual (7,7%) entre as demais.

Este comportamento pode ser observado nas mesmas condições daquelas que não possuem a carteira de trabalho assinada e exercem o trabalho diário nos domicílios de terceiros com uma carga horária semanal reduzida, as diaristas não formalizadas. Segundo Pinheiro *et al*⁵⁶¹, a proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada ultrapassou pela primeira vez as demais categorias de trabalhadores/as amparados pela cobertura trabalhista, instituída por lei no ano de 2013, atingindo 30% desta categoria.

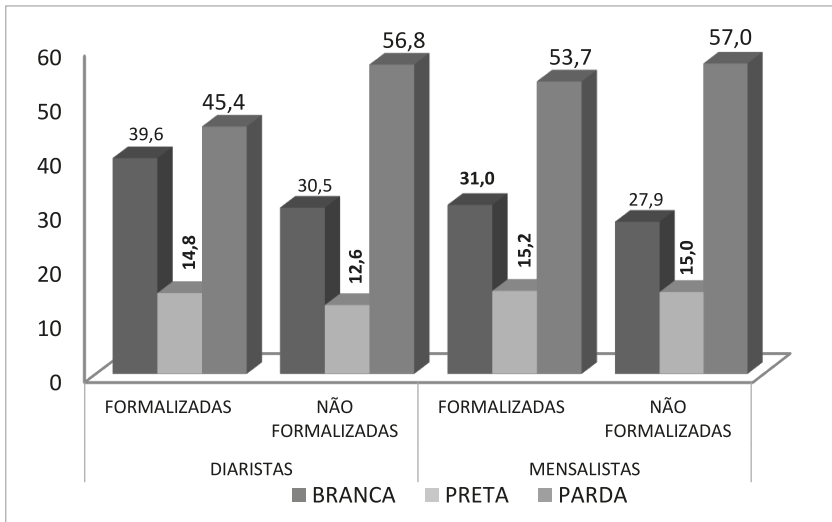
Na formalização dos contratos de trabalho afixados entre as mensalistas e os empregadores (figura 2), em 2013, as trabalhadoras de cor parda e branca situam-se nas primeiras colocações, estando as mesmas asseguradas com a cobertura institucional. Por outro lado, as domésticas da cor preta respondem pelos menores índices de registro do trabalho formal.

Na figura 3, no ano de 2019 o movimento em direção à formalização nas representações das diaristas e mensalistas sofreram declínios entre as mulheres brancas (39,6%) e pardas (45,4%), relativizadas ao ano de 2013 (43,9% e 48,2%), e um movimento contrário para as diaristas de cor preta (7,7% contra 14,8%). Para as diaristas não formalizadas, ainda que a EC nº 72/2013 não vigorasse no primeiro ano de análise, tem-se uma evidência significativa para a categoria negra, se observado o somatório das mulheres de cor preta e parda com percentuais levemente estabilizados, mas ainda desvantajoso, em paralelo com as diaristas de cor branca, que também apresentaram uma leve contração nos níveis do trabalho desprotegido.

No tocante à vinculação trabalhista das domésticas mensalistas, aquelas que realizam o trabalho semanal de 44 horas, a retração das mulheres de cor branca que possuíam a assinatura em carteira computou uma diferença de 5,2 p.p., isto no comparativo do ano de 2013 e 2019 (36,2% contra 31,0%). Para as demais, as mulheres negras (pretas e pardas), é possível notar um acréscimo na formalização do trabalho remunerado, mas com índices contratuais reconhecidamente inferiores se observarmos isoladamente o pertencimento racial das trabalhadoras mensalistas.

561 PINHEIRO, *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Textos para discussão nº 2528.

Figura 3: Proporções das trabalhadoras domésticas diaristas e mensalistas (formalizadas e informalizadas) por cor no ano de 2019 - (%).



Fonte: PNADC – IBGE (2019). Elaboração própria.

*Formalizadas: trabalhadoras que possuem o registro legal com carteira de trabalho assinada;

Não formalizadas: as que não possuem a carteira de trabalho assinada.

Entre as mensalistas não formalizadas um comportamento aparentemente similar é observado com as trabalhadoras de cor branca, que computaram reduções na condição de inexistência do contrato legal de trabalho. Para as mulheres pardas e pretas esta situação se eleva em 3,4 p.p. e 1,9 p.p., respectivamente.

Sobre o tempo alocado no trabalho doméstico, através do número de horas no trabalho principal, é possível traçar um panorama relativo à condição destas mulheres, cobertas ou desamparadas da proteção social, indicadas no ano da sanção da PEC das domésticas, 2013, e o ano final, 2019, expostas na tabela 1.

Tabela 1: Número de horas (média) dedicado ao trabalho doméstico das mulheres (com e sem carteira de trabalho assinada) por cor e ano – 2013 e 2019.

CATEGORIAS	ANO: 2013		ANO: 2019	
	COM CTPS* ASSINADA	SEM CTPS ASSINADA	COM CTPS ASSINADA	SEM CTPS ASSINADA
BRANCA	40,1	30,8	38,8	28,0
PRETA	41,8	30,5	40,6	28,5
PARDA	41,3	30,9	39,8	27,8

Fonte: PNADC – IBGE (2013 e 2019). Elaboração própria.

*CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social. Documento legal onde é registrado a vida funcional do trabalhador ao longo do tempo.

Entre as trabalhadoras domésticas (tabela 1) que possuíam o registro formal no ano de 2013, o número médio de horas trabalhadas de uma mulher da cor branca correspondia pouco mais de 40 horas, enquanto as mulheres negras dedicaram mais que o dobro do tempo (83,1) dispendido pelas mulheres brancas.

O comportamento nas horas dedicadas ao trabalho doméstico altera-se no ano final. Para as domésticas que não possuíam o vínculo formal no ano de 2019, houve um relaxamento para todas as categorias delimitadas por cor, com uma redução nas horas trabalhadas em relevo para as mulheres de cor parda (27,8). Sendo possível notar que, além das retrações nestas horas, essas reduções ocorreram em ambas as condições de trabalho para todas as categorias raciais neste período.

A Tabela 2 dispõe os rendimentos salariais das trabalhadoras domésticas por cor. As trabalhadoras de cor branca possuem rendimentos superiores, tanto na categoria das que possuem carteira de trabalho assinada, quanto na categoria sem a carteira assinada. Isto retrata os desequilíbrios nas médias salariais mesmo quando estes rendimentos já possuem um patamar baixo, o que demonstra o hiato nos rendimentos mesmo intragrupo.

Para as domésticas que não se encontram legalmente formalizadas, os rendimentos salariais das brancas são os mais expressivos, inclusive quando relativizadas com as mulheres pardas que apresentaram menor rendimento médio no trabalho no ano de 2013. Isto quando o salário mínimo vigente, estabelecido à época, foi definido no valor de R\$ 678,00.

Tabela 2: Salário (médio) das trabalhadoras domésticas (com e sem carteira de trabalho assinada) por cor e ano – 2013 e 2019 – (R\$).

CATEGORIAS	ANO: 2013		ANO: 2019	
	COM CTPS ASSINADA	SEM CTPS ASSINADA	COM CTPS ASSINADA	SEM CTPS ASSINADA
BRANCA	852,35	583,12	1.360,71	781,41
PRETA	840,50	534,17	1.295,92	691,05
PARDA	822,67	471,29	1.247,68	610,42

Fonte: PNADC – IBGE (2013 e 2019). Elaboração própria.

As inferências das médias salariais por grupo racial são replicadas no ano de 2019, apresentando as mulheres brancas na primeira posição com maior rendimento entre as domésticas, com e sem o registro formal, acompanhadas das mulheres pretas e pardas. Tendo em vista que, neste período, o salário mínimo estabelecido foi de R\$ 998,00.

Nota-se que as domésticas asseguradas com o contrato formal de trabalho registrado em carteira contaram com médias salariais mais expressivas, sobretudo, as mulheres brancas, se comparados aos proventos salariais das trabalhadoras sem o registro na carteira de trabalho e racializadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico e as dimensões dos indicadores laborais que o compõem são elencados como objeto de análise no presente artigo. À luz dos impactos da Emenda Constitucional nº 72/2013, popularizada como a PEC das domésticas, as dimensões formalização, tempo alocado na atividade doméstica e rendimento salarial, foram relativizados no ano de 2013 e seus reflexos observados pós-maturação da Emenda Constitucional no ano de 2019.

Os achados indicam na dimensão formalização um quadro adverso para o conjunto das trabalhadoras, sobretudo para as mulheres negras. Nas observações isoladas, as mulheres brancas apresentam níveis mais elevados do amparo legal com o registro em carteira de trabalho, embora este grupo tenha sido impactado com reduções nos níveis de formalização do contrato de trabalho.

Ao restringir as inferências para o último ano, 2019, de acordo com a posição na ocupação e a existência ou inexistência do contrato legal, foi observada uma queda abrupta para as mulheres de cor preta que possuíam a formalização do contrato de trabalho. Ao confinar as inferências salariais nos anos observados, a

existência do contrato formal de trabalho indica uma associação positivamente com os maiores rendimentos para as domésticas.

Embora as mulheres tenham experimentado progressos importantes no quesito educacional nas últimas décadas e conquistando novos espaços no meio profissional, ainda vigora uma estrutura desigual que mantém associações com as raízes históricas discriminatórias, o ranço colonial e um processo de desenvolvimento nacional marcado pelas contradições socioeconômicas.

O trabalho doméstico considerado como uma atividade socialmente desvalorizada, desenvolvido principalmente por mulheres racializadas, oriundas das camadas sociais mais vulneráveis se insere neste contexto, com as métricas da baixa instrução educacional, rendimentos salariais médios subvalorizados e com baixos níveis de proteção trabalhista.

Mesmo com a extensão dos direitos trabalhistas a partir da PEC das domésticas, e posterior regulamentação da Lei Complementar nº 150, ratificada no ano de 2015, os desafios enfrentados ainda persistem, seja pelo reconhecimento da atividade, os estigmas depreciativos designados a estas mulheres, a formalização no trabalho e os baixos rendimentos são alguns exemplos que exigem uma cobertura social no que tange à efetividade dos dispositivos legais, assegurando o que foi estabelecido nas diretrizes institucionais que regulamentam o contrato e as relações de trabalho no país.

Faz-se necessário promover o fortalecimento da cobertura protetiva dos direitos trabalhistas assegurados a este segmento ocupacional, assim como a promoção das políticas públicas de caráter equitativo sob a égide do Estado em sintonia com o fomento das oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana já estabelecidos pelos órgãos internacionais e corroborados pelos ideais nacionais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. A. S. de; RODRIGUES, P. S.; LEITE, N. S.; IRFFI, G. O impacto da ampliação dos direitos trabalhista para os empregados domésticos na região metropolitana de Fortaleza. *Economic Analysis of Law Review*, v. 11, n. 1, 18 out. 2020. DOI 10.31501/ealr.v11i1.11399.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. *Psicologia e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 32, n. 2, 2020.

BIAVASCHI, M. B. *Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais*. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), 2014.

BIROLI, F.; MACHADO, M. das D. C.; VAGGIONE, J. M. *Gênero, Neoconservadorismo e Democracia: Disputas e Retrocessos na América Latina*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Presidência da República. *Emenda Constitucional nº. 72, de 02 de abril de 2013*. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. Presidência da República. *Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015*. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

CARNEIRO, S. Mulheres em Movimento. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 17, p. 7-372, 2003.

COSTA, J. S. M.; BARBOSA, A. L. N. H.; HIRATA, G. *Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas*. Textos para discussão nº 2241. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

DAVIS, A. *Mulheres, raça e classe*. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Trabalho doméstico no Brasil*. Infográfico – Trabalho doméstico no Brasil – abril/2022 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 10 out. 2023.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *O trabalho doméstico 10 anos após a PEC das Domésticas – Estudos e Pesquisas – nº 106, abril/2023 – DIEESE*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq-106trabDomestico.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

FEDERICI, S. *O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago*. Portal Geledés. 14 out. 2019. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-eles-chamam-de-amor-nos-chamamos-de-trabalho-nao-pago-diz-silvia-federici/>. Acesso em: 05 out. 2023.

FEDERICI, S. O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. *In: Teorizando e politizando o trabalho doméstico*. São Paulo: Elefante, 2018.

HIRATA, H. *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil; 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2022.

HOOKS, B. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 16, p. 193-210, 2015.

IBGE. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2018* / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

LEITE, M. de P. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 8, 2017.

MELO, H. P. de. "De criadas a trabalhadoras". *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 323-357, jan. 1998. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/12011/11297>. Acesso em: 02 mar. 2023.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Doméstico*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mar. 2023.

PEREIRA, R. J. M. de B.; DUTRA, R. Q.; MENDONÇA, L. M. S. Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectivas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 1, p. 268-293, jan./mar. 2014.

PINHEIRO, L.; GOES, F. L.; REZENDE, M. *et al. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Textos para discussão nº 2528. Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

SCHNEIDER, G. S. da S.; VERÁS NETO, F. Q. A igualdade pela proteção ao empregado: o contrato de trabalho do empregado doméstico em face da emenda constitucional nº 72/2013. *JURIS – Revista da Faculdade de Direito*, v. 22, n. 26, p. 207-255, 2014. DOI: 10.14295/juris. v22i26.6282. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/6282>. Acesso em: 26 set. 2022.

SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, 2016.

NOTA: O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES

Ana Clara Tristão

Doutoranda, Mestra e Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/UNESP).
Especialista em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6822-4930>
E-mail: ana.tristao@unesp.br

Victor Hugo de Almeida

Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo –
Largo São Francisco (FDUSP).
Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP).
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0669-7633>
E-mail: vh.almeida@unesp.br

INTRODUÇÃO

No que se refere ao direito positivado, o único dispositivo a tratar expressamente sobre assédio sexual no Brasil é extremamente recente e foi incluído pela Lei nº 10.224, de 2001, responsável pela introdução do artigo 216-A, *caput*, ao Código Penal. Dessa tipificação, extrai-se que, para que seja configurado o assédio sexual na esfera penal, são requisitos obrigatórios a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual e a condição de superior hierárquico ou ascendente do agressor. Isto posto, é notório que, no contexto trabalhista, o problema do assédio sexual é muito mais amplo e complexo do que a forma tipificada no âmbito criminal.

Assim, deve-se abordar a prática de assédio sexual para além de sua espécie tipificada penalmente, qual seja, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, e reconhecer o assédio sexual ambiental ou por intimidação como um dano labor-ambiental, considerando que a condição de ascendência do agressor não se trata de um elemento obrigatório para que se verifique a prática de assédio sexual na perspectiva trabalhista.

Diante das claras problemáticas enfrentadas pelo tema, é fundamental uma pesquisa que analise o impacto da discussão na área jurídica, sobretudo, no campo prático. Nesse sentido, optou-se por realizar pesquisa jurisprudencial para identificar de qual modo o instituto do assédio sexual ambiental ou por intimidação tem sido compreendido na esfera jurisdicional.

Por isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) acerca da caracterização do assédio sexual ambiental ou por intimidação no trabalho. Assim, foram definidos como recortes jurisprudenciais:

(a) o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte institucional;

(b) o assédio sexual, como recorte temático;

(c) as decisões proferidas em recursos ordinários pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como recorte processual;

(d) a data de 11 de janeiro de 2003 (data de início da vigência do Código Civil de 2002, cujo regramento passou a contemplar expressamente os direitos da personalidade e a reparação do dano extrapatrimonial de forma mais abran-

gente), até a data de 31 de dezembro de 2018 (tendo em vista o prazo para o desenvolvimento do trabalho), como recorte temporal.

Os julgados recuperados por meio desse levantamento foram examinados individualmente, excluindo-se aqueles que não possuíam relação com o objeto do estudo. Aplicado o recorte, foram excluídos 1050 acórdãos. Dessa forma, a amostra foi composta por 1174 julgados, que representa 52,78% do total de julgados coletados.

Na próxima etapa da pesquisa, o processo de exame dos acórdãos, por meio do método de análise de conteúdo de Laurence Bardin⁵⁶², envolveu tarefas de filtragem e de seleção de julgados, por meio de classificação, isolamento de trechos e identificação de posicionamentos e da análise quantitativa e qualitativa, com o objetivo de verificar a apreciação temática e o entendimento das julgadoras e dos julgadores, em conjunto com os elementos de decisão e de argumentação. A análise foi realizada em duas fases.

Na primeira fase, foram apurados quantos julgados referiam-se a assédio sexual praticado contra homens, de forma a comparar quantitativamente a incidência de casos nos quais as vítimas seriam do sexo masculino em relação aos casos nos quais as vítimas seriam do sexo feminino, bem como averiguar se os supostos agressores nessas situações eram homens ou mulheres.

Na segunda, foram analisados somente os julgados que tratassem do assédio sexual praticado contra mulheres, com o objetivo de apurar quais foram os requisitos indicados para a caracterização do assédio sexual, bem como avaliar em quantos desses casos existiu o reconhecimento da existência das duas espécies de assédio sexual, quais sejam, o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* e o assédio sexual ambiental ou por intimidação. Portanto, verificou-se:

(a) se existiu o reconhecimento da ocorrência do assédio sexual nos casos em discussão;

(b) se existiu a especificação de qual espécie de assédio sexual foi configurada nessas situações;

(c) se existiram fundamentos legais utilizados pelos julgadores quanto à proteção das mulheres nessas hipóteses;

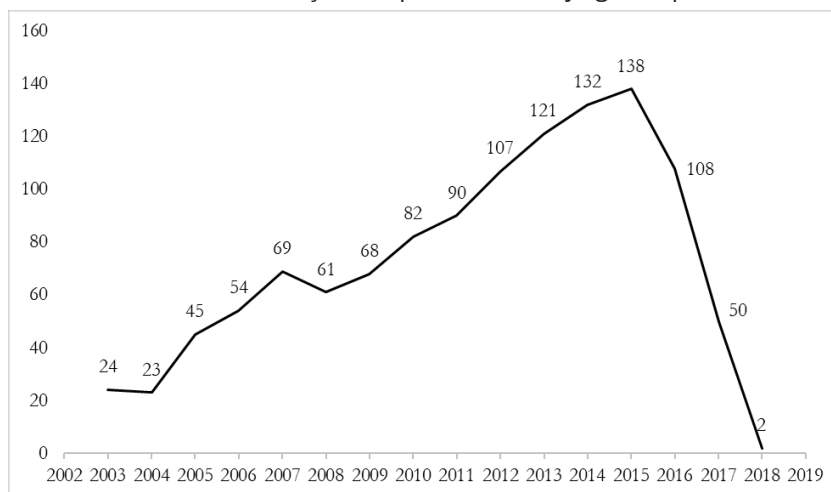
(d) se existiu a apreciação dos reflexos do assédio sexual praticado no meio ambiente de trabalho e na saúde das trabalhadoras.

562 BARDIN, *Análise de conteúdo*.

1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL SOB A PERSPECTIVA DOS JULGADOS ANALISADOS

Inicialmente, procedeu-se à classificação da quantidade de julgados por ano, organizados de acordo com o ano de início do processo, conforme o Gráfico 1, a seguir:

Gráfico 1. Classificação da quantidade de julgados por ano.

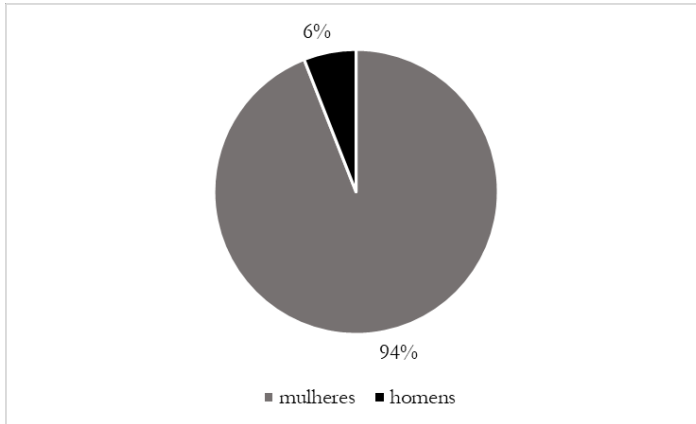


Fonte: Elaborado pelos autores.

Diante da análise do gráfico, depreende-se que a quantidade de processos sobre assédio sexual verificou um aumento progressivo a partir de 2008, tendo seu ápice em 2015 (138), o que se pode atribuir à maior conscientização sobre o tema e o incentivo das denúncias por parte dos órgãos públicos. No entanto, no que se refere aos dados quantitativos a partir de 2015, deve-se considerar que, de acordo com informações do relatório do Conselho Nacional de Justiça (2019), em 2018, o tempo médio de tramitação dos processos no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região era de 5 anos e 6 meses e, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, era de 1 ano e 4 meses, de forma que não foi possível prever os resultados desses anos, visto que a coleta de dados para esta pesquisa ocorreu no período entre 2018 e 2020; ou seja, durante este intervalo, muitos processos ainda estavam em curso, o que impossibilitou a previsão dos resultados finais.

Em seguida, analisou-se a quantidade de casos em que mulheres e a quantidade de casos em que homens alegaram ser vítimas de assédio sexual:

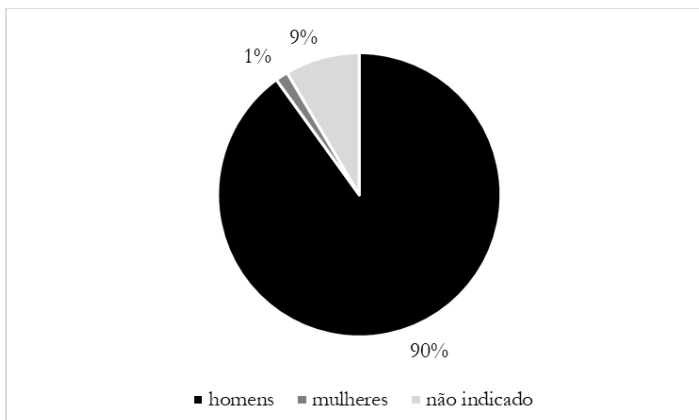
Gráfico 2. Percentual de casos em que mulheres e homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Nos casos em que mulheres alegaram ser vítimas do assédio, verificou-se se os supostos assediadores eram homens ou mulheres, bem como se não houve indicação desse dado:

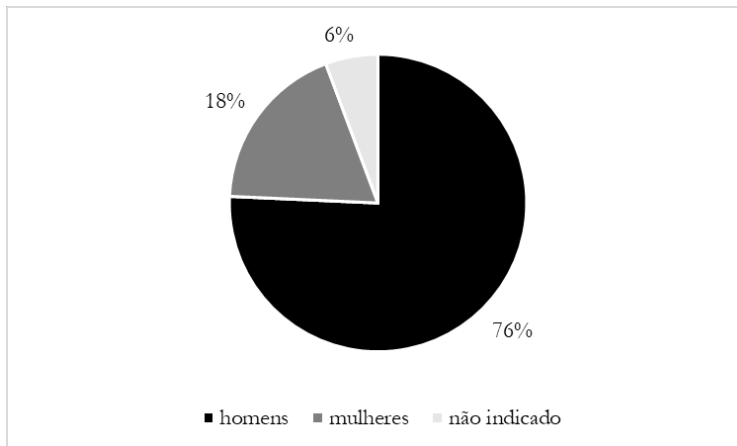
Gráfico 3. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos em que mulheres alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Em seguida, realizou-se igual análise com os casos em que homens alegaram ser vítimas do assédio:

Gráfico 4. Percentual de casos em que os supostos assediadores eram homens ou mulheres, dentre os casos em que homens alegaram ser vítimas de assédio sexual no trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores.

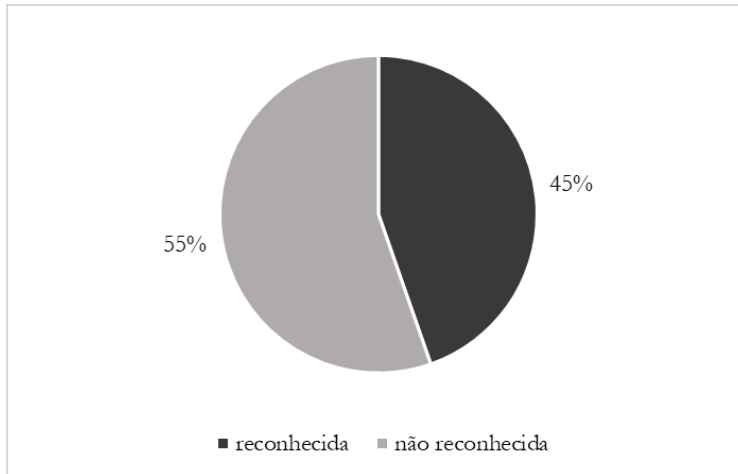
Portanto, verifica-se que, assim como esperado, as mulheres representam a maioria das vítimas nos casos de assédio sexual no trabalho. E mais, os homens representam a maioria dos assediadores, tanto nos casos em que as vítimas são mulheres, quanto nos casos em que são homens.

Os casos de assédio sexual praticado contra homens foram analisados com o único objetivo de comparar quantitativamente a incidência de homens e mulheres nos papéis de vítimas e de agressores. Assim, finalizada essa análise, os acórdãos foram excluídos da amostra, restando 1104 julgados que tratavam de assédio sexual praticado contra mulheres.

As pretensões das partes reclamantes dos processos englobaram, no que tange ao assédio sexual: indenização por dano moral, configuração da rescisão indireta, nulidade do pedido de demissão, reversão da justa causa e reconhecimento de doença profissional.

Em seguida, ao examinar os 1104 documentos, verificou-se o reconhecimento da prática do assédio sexual em 493 decisões (45%) e, por conseguinte, o não reconhecimento em 611 decisões (55%), conforme ilustra o Gráfico 5, a seguir:

Gráfico 5. Quantidade de julgados nos quais foi reconhecida e não reconhecida a ocorrência de assédio sexual.

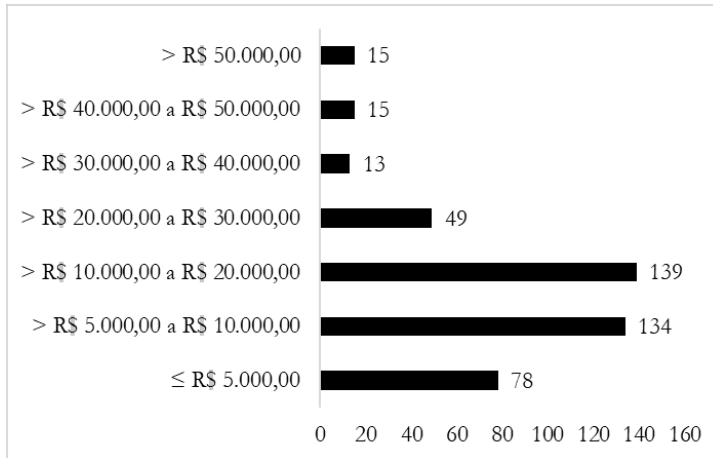


Fonte: Elaborado pelos autores.

Em 485 das 493 decisões que reconheceram a ocorrência de assédio sexual no trabalho, observou-se a condenação dos empregadores a indenizarem o dano decorrente desse assédio. A despeito de, em 42 acórdãos, não haver a indicação do valor concedido a título de dano moral, foram analisados os 443 julgados remanescentes para comparar os valores arbitrados.

As indenizações concedidas nos casos pesquisados foram organizadas em sete intervalos, quais sejam: as de valores inferiores ou iguais a R\$ 5.000,00; as de valores maiores que R\$ 5.000,00 e até R\$ 10.000,00; as de valores maiores que R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00; as de valores maiores que R\$ 20.000,00 e até R\$ 30.000,00; as de valores maiores que R\$ 30.000,00 e até R\$ 40.000,00; as de valores maiores que R\$ 40.000,00 e até R\$ 50.000,00; e as de valores superiores a R\$50.000,00, conforme o Gráfico 6, a seguir:

Gráfico 6. Valores das indenizações por dano moral nos casos de assédio sexual julgados pelo TRT-2 e pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Verifica-se a predominância das indenizações de valores menores, de forma que quase 80% dos julgados determinaram indenizações até o valor de R\$ 20.000,00. Pode-se considerar, nesse sentido, que os valores reduzidos se justificam pela dificuldade de compreensão da extensão dos danos causados pelo assédio na saúde das trabalhadoras e no ambiente de trabalho.

Em alguns casos, as condutas que ensejaram o pedido de reconhecimento de assédio sexual são reconhecidas, entretanto, por não estarem presentes os requisitos do tipo penal, são indenizadas a título de assédio ou dano moral, como na decisão a seguir:

Importante destacar que o fato de o empregado apontado como assediador não se encontrar em cargo hierarquicamente superior ao da obreira, critério atrelado a caracterização do assédio sexual, não silencia a conduta verificada, por ele praticada, a qual, inclusive, foi noticiada à empresa, que nada fez de concreto para evitar novos episódios. O contexto comprovado foge da razoabilidade, sendo, em muito, desrespeitoso, e excede os limites permitidos, e esperados, em um ambiente de trabalho, justificando, pois, a percepção da indenização deferida, por assédio moral⁵⁶³.

De forma semelhante:

563 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1001379-03.2017.5.02.0221*.

Como bem apontado na r. sentença, a conduta dos colegas da reclamante relatada por sua testemunha não se caracteriza como assédio sexual, já que os colegas que faziam os comentários não eram superiores hierárquicos à reclamante. Assim, o caso deve ser tratado como **assédio moral**⁵⁶⁴.

Ainda, além da recorrente confusão entre assédio moral e assédio sexual, nota-se que alguns julgadores, por vezes, inclusive, criam novas nomenclaturas, como no julgado a seguir:

Por outro lado, entendo que foi comprovada a prática de **assédio moral com conotação sexual**, por parte do superior hierárquico da reclamante, situação, esta sim, que autoriza o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Com efeito, na petição inicial, a autora sustenta que ao longo do contrato de trabalho foi tratada com menosprezo pelo seu superior hierárquico, que ainda tinha por hábito **“dar-lhe tapas no bumbum”** durante o expediente laboral.
[...]

Ademais, irrelevante não ter a reclamante procurado a ouvidoria da ré para promover reclamação. A literatura científica destaca que o **assédio moral com conotação sexual** afeta a psique do assediado, que acaba incorrendo em absenteísmo ou mesmo optando por deixar o ambiente de trabalho, ainda que isto lhe cause prejuízo, o que de fato ocorreu no caso concreto. Conforme depoimento da autora, esta nunca reclamou na ouvidoria por “medo”, relatando que chegava em casa chorando por não aguentar a pressão.
[...]

Quanto à indenização pelos danos morais, entendo ser grave a ofensa perpetrada, uma vez que dirigida à **esfera sexual** da trabalhadora. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 1000547-39.2018.5.02.0607. Relatora: Sonia Maria Forster do Amaral. São Paulo, 5 de novembro de 2018).⁵⁶⁵

Ora, o suposto “assédio moral com conotação sexual” ao qual se refere a relatora é justamente o assédio sexual. Pode-se atribuir a relutância em deferir indenizações a título específico de assédio sexual justamente pelo desconhecimento dos elementos caracterizadores dessa prática.

De qualquer forma, importante mencionar que esses casos em que as condutas foram reconhecidas, mas não sob a configuração de assédio sexual, mes-

564 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0000732-86.2013.5.15.0032*.

565 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1000547-39.2018.5.02.0607*.

mo havendo a indenização, foram classificados, para fins desta análise, como não tendo sido reconhecida a ocorrência de assédio sexual.

Alguns julgadores compreendem que o assédio sexual é distinto do assédio moral e apontam suas diferenças:

Aqui, cumpre ressaltar que há diferença essencial entre as duas modalidades de assédio, que reside na esfera dos interesses tutelados. Embora ambos acarretem violação aos direitos da personalidade, as condutas lesivas são distintas.

Enquanto o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano; embora seja possível, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentem contra a integridade psicológica da vítima⁵⁶⁶.

Outros, ainda, explanam minuciosamente a existência de duas espécies de assédio sexual:

Pode-se identificar, segundo posições doutrinária e jurisprudencial majoritárias, duas espécies de assédio sexual. São elas: o **assédio sexual por chantagem** e o **assédio sexual por intimidação**. Na primeira, também conhecido como assédio *quid pro quo*, a conduta ilícita apresenta-se como abuso do poder, na medida em que o superior hierárquico vale-se de seu cargo ou função para exigir favores sexuais ou afins não desejados pelo assediado, sob promessa ou ameaça de dano ou de perda de algum benefício. Na segunda espécie, mais genérica, o poder, caracterizado pela hierarquia, é irrelevante e pode aparecer acidentalmente. Essa última espécie caracteriza-se pelas condutas de índole sexual inoportunas, que podem ser verbais ou físicas, ou pelas requisições ou incitações sexuais com o fim de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou de abuso no ambiente laboral. No assédio sexual por intimidação (também conhecido como assédio sexual ambiental), a conduta ilícita de conotação sexual pode ser inclusive praticada por trabalhador de mesma hierarquia funcional do assediado. As promessas ou ameaças de danos ou perdas de benefícios podem existir, mas não são decisivas à sua configuração. O que importa é a violação da liberdade sexual e a ausência de possibilidade de a vítima autodeterminar-se diante da conduta ilícita, caso em que, diante dos avanços repetidos, o assediado acaba por ficar em situação de submissão, já que não consegue eficazmente livrar-se da situação que se repete⁵⁶⁷.

566 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0010230-47.2017.5.15.0072*.

567 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1001379-03.2017.5.02.0221*.

Sob esse aspecto, importante mencionar que apenas 46 decisões assinalaram a existência de duas espécies de assédio sexual.

Em relação aos julgados em que não se reconheceu a prática do assédio, investigaram-se quais foram os argumentos adotados para seu indeferimento, classificados em duas categorias (ausência, insuficiência ou inconsistência de provas e não preenchimento dos requisitos para caracterização) e demonstrados no Gráfico 7, a seguir:

Gráfico 7. Frequência de ocorrência dos motivos elencados para o não reconhecimento do assédio sexual.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Constatou-se, desse modo, que a principal razão apontada pelos julgadores para indeferir o pedido de reconhecimento do assédio sexual é a de ausência, insuficiência ou inconsistência de provas (94%). Todavia, alguns julgadores, diante da análise do conjunto probatório, reconhecem a dificuldade em se provar a ocorrência do assédio sexual, à medida em que é cometido – na maioria das vezes – de forma secreta:

De uma maneira geral, os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor, o que dificulta sobremaneira a prova da vítima, contando o agressor, em razão disso, conta com a certeza da impunidade. Por esse motivo, na análise da prova do assédio sexual cabe ao juízo investigar com olhos bem atentos a todos os indícios de prova constantes dos autos a fim de, vislumbrando o ato ilícito, aplicar as sanções cabíveis a fim de impedir a continuidade da

afronto aos direitos fundamentais da vítima, especialmente, a dignidade, a honra e a sua intimidade.

Daí porque a prova não precisa ser cabal e ocular, como quer o recorrente, na medida em que o assédio sexual não se pratica em locais públicos e à vista de todos, caso em que a prova indiciária, que tem previsão legal, é suficiente para caracterizá-lo, se não na esfera criminal (onde é necessária prova irrefutável para vislumbrar-se o assédio sexual), ao menos na esfera trabalhista⁵⁶⁸.

No mesmo sentido:

Em outros termos, situações que podem ser tidas por naturais fora do ambiente de trabalho, como cantadas ou flertes mais ostensivos, no seio de uma relação empregatícia são especialmente reprováveis, já que a vítima não pode simplesmente ignorar o assediador. Este faz parte de seu convívio diário, de sua rotina para obtenção do sustento, que se torna desgastante por conta de adjetivos ou posturas incompatíveis com o ambiente empresarial.

[...]

Esclareça-se a peculiaridade da situação versada acerca do assédio sexual. A experiência demonstra que tal conduta ofensiva não é feita às claras. Por ser socialmente reprovável, o agente ofensor utiliza-se de artimanhas a fim de esconder o seu ato, aproveitando-se, por exemplo, de um momento em que a vítima está sozinha em uma sala, de algum encontro acidental etc. o que torna a prova, por parte da vítima, extremamente difícil.

Assim, ao julgador cumpre perquirir indícios que coligados indiquem a ocorrência do fato agressor. Em outras palavras, raras são as vezes em que a agressão é visualizada por testemunhas, no mais das vezes, apenas estão presentes o agressor e a vítima, o que importaria na palavra de um contra a do outro, o que, a rigor, importaria na improcedência da denúncia, se observada friamente a regra distributiva do ônus probatório.

Entretanto, o direito processual não pode ser visto com extremo rigor de modo a impossibilitar efetivação do direito por regras processuais.

Em casos tais, como o de assédio sexual, nos quais a prova é de difícil operacionalização, há de se focar no que não está aparente, naqueles indícios camuflados em ações ditas como corriqueiras⁵⁶⁹.

Outros, em contrapartida, sugerem o contrário:

568 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0010079-09.2014.5.15.0130*.

569 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1000471-86.2015.5.02.0391*.

Por outro lado, a alegação de assédio sexual, por se constituir fato relevante e de gravidade extrema, reclama prova inequívoca de sua caracterização. Envolve não apenas a honra da vítima, mas também do suposto agressor. A confissão da reclamada, em face de seu não comparecimento à audiência em que deveria depor, não é prova absoluta contra ela, devendo ser analisados os demais aspectos dos autos⁵⁷⁰.

Outra divergência existente na perspectiva jurisprudencial estudada é em relação ao comportamento da vítima após o assédio. De um lado, defende-se:

No caso em exame, se é certo que restou caracterizado nos autos a prática de comportamento irregular pelo gerente Antônio em relação à demandante no ambiente de trabalho, digno de reprovação, não é menos certo que a demandante não tomou nenhuma medida específica, ou adotou postura condizente a fim de repelir os atos praticados pelo referido gerente.

Ao revés, a demandante ficou-se inerte não tendo comunicado a conduta irregular do gerente ao gerente geral ou supervisor da empresa. E mais, conforme relato da primeira testemunha da autora, o gerente presenteou a demandante com uma "lingerie", não se tendo notícia nos autos que a mesma tenha devolvido tal presente, ou, sequer, repudiado expressamente tal conduta⁵⁷¹.

De outro, apresentando maior sensibilidade e conhecimento da dependência econômica existente nas relações de trabalho:

A indenização foi rejeitada por entender a juíza que não há prova da existência de assédio sexual alegada na inicial. Afirmou ainda que os fatos relativos ao assédio perduraram por longo tempo e que bastaria à recorrente pedir transferência de setor, a fim de se livrar do alegado incômodo. *Data venia*, mais uma vez a sentença merece reforma. Não tem fundamento jurídico ou filosófico afirmar que um empregado sob assédio moral ou sexual, pelo empregador ou preposto, tem a faculdade de pedir transferência para outro setor para livrar-se do assédio. É uma visão simplista.

O assédio é fato que depende de prova, como todo fato da vida. O Juiz deve ficar atento aos elementos circunstanciais para atingir a conclusão de que o assédio efetivamente ocorreu ou se ficou apenas na tentativa⁵⁷².

570 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 01596200306902006*.

571 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 0264000-75.2009.5.02.0051*.

572 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 02206.2008.024.02.00-9*.

Não obstante, a maioria dos casos – reconhecido ou não o assédio sexual – trataram de assédio sexual praticado por superior hierárquico ou ascendente, em algumas situações, o assédio teria sido praticado por colegas, clientes da empresa e até mesmo familiares do empregador. Apesar de alguns julgadores reconhecerem a prática de assédio a despeito da hierarquia ou ascendência, inclusive mencionando a ocorrência específica de assédio sexual ambiental, outros negaram que tenha ocorrido assédio justamente por não estar caracterizado o “elemento de poder”:

Alegações de assédio sexual e rigor excessivo por parte do superior hierárquico. Todavia a própria testemunha da autora confirmou que a pessoa indicada não tem ascendência profissional sobre a reclamante e que trabalhava em área diversa. Assim não há como se falar em assédio sexual por parte de quem não tem poder hierárquico sobre a recorrente e atribuir eventuais gracejos desta pessoa como dano moral de responsabilidade do empregador⁵⁷³.

Dentre os casos em que não se reconheceu a prática de assédio sexual por não caracterização do instituto, 11 foram em razão do não preenchimento do requisito de hierarquia ou ascendência do assediador. Outros, ademais, indeferiram os pedidos em razão de não restar caracterizada a ameaça ou chantagem. Apesar do número aparentemente inexpressivo, não se pode admitir que o assédio não seja reconhecido, na esfera trabalhista, por não estarem preenchidos os requisitos da tipificação penal, sendo, portanto, imperioso que a totalidade dos julgadores e das julgadoras passem a reconhecer assédio sexual ambiental.

Por sorte, algumas decisões evidenciam a necessidade de se reconhecer a existência do assédio sexual ambiental no contexto trabalhista:

Vê-se [...] que o tipo penal só contempla o assédio sexual por chantagem, onde o *quid pro quo* e a hierarquia são relevantes. O assédio sexual por intimidação não é crime no Brasil, mas, à evidência, não impede a responsabilização cível-trabalhista. As responsabilidades, princípios e requisitos penais e civis são independentes. Por vezes, certas condutas são irrelevantes ao Direito Penal, mas relevantes ao Direito Civil ou ao Direito do Trabalho. São os ilícitos civis, que ensejam reparação, ainda que exclusivamente moral (art. 186 do CC). Não se pode olvidar, ainda, da força probatória num ou noutro ramos do Direito em comento. A prova pode

573 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 00176200544102001*.

ser insuficiente para uma condenação penal, mas exaustiva e suficiente para a responsabilização cível-trabalhista⁵⁷⁴.

Da mesma forma:

No universo das relações de trabalho, o conceito deve ser lido com especial atenção. Isto, pois ao mesmo tempo em que se desenvolvem no seio empresarial diversas relações humanas, que podem ser mais ou menos afetuosas, há também o caráter alimentício e vital do emprego que muitas vezes qualifica a situação da vítima, fragilizando-a em face do assediador. Em outros termos, situações que podem ser tidas por naturais fora do ambiente de trabalho, como cantadas ou flertes mais ostensivos, no seio de uma relação empregatícia são especialmente reprováveis, já que a vítima não pode simplesmente ignorar o assediador. Este faz parte de seu convívio diário, de sua rotina para obtenção do sustento, que se torna desgastante por conta de adjetivos ou posturas incompatíveis com o ambiente empresarial. A situação ganha contornos ainda mais gravosos quando o agente impertinente é seu superior hierárquico. A vítima além de conviver com o incômodo diário das cantadas nas ruas e nos ambientes públicos em geral, submete-se à pressão de ver aquele a quem é subordinada investindo nas mesmas agressividades. A ameaça expressa, apesar de agravar, não é condicionante do assédio sexual. A vítima normalmente se sente constrangida ainda que não haja o estabelecimento explícito de uma condição do tipo “se não aceitar o convite sofrerá represálias”. A própria situação de subordinação, associada à essencialidade do trabalho, atua como situação de aflição e angústia para quem suporta cantadas diárias⁵⁷⁵.

Ainda, verifica-se inexistir um consenso por parte dos julgadores quanto à interpretação de “elogios” ou “cantadas” e se estes configurariam assédio sexual. Por um lado, alguns julgadores apontam o seguinte raciocínio:

De resto, a afirmação de que “elogio não é crime” é de pronto rechaçada: “elogio” é um gênero subjetivo que vai desde a mera menção sobre o resultado de um trabalho (um mero “parabéns”) até invocações de cunho íntimo, sexual ou agressivo (como, “e.g.”, menções vulgares sobre determinados atributos físicos da pessoa). Há, sim, ilícito quando se rompe a barreira da civilidade profissional e passa-se

574 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0010230-47.2017.5.15.0072*.

575 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. *Recurso ordinário nº 1001202-71.2016.5.02.0060*.

a atingir a intimidade ou a honra da pessoa, especialmente quando o autor tem preponderância hierárquica sobre o alvo do “elogio”⁵⁷⁶.

No mesmo sentido, evidencia-se caso semelhante no qual o relator apresenta o seguinte entendimento:

Em primeiro lugar, entendo que o assédio sexual, diversamente do sustentado nas razões de recurso, pode, evidentemente, caracterizar-se pelo que a ré chama de “cantadas”, na medida em que, tratando-se de investidas com explícita ou implícita intenção sexual, e consumadas no ambiente de trabalho, por quem tem o poder decisório acerca dos rumos da relação de emprego, podem bastar a constranger o empregado ou empregada, e a lesar sua honra, sua imagem, sua intimidade e, em sentido mais amplo, sua dignidade⁵⁷⁷.

Em contrapartida, outros julgadores abordam o tema de maneira distinta:

Não se pode confundir assédio com uma “cantada”, um elogio e assim por diante, pois se assim não fosse ninguém poderia ser chamado de “bonito” ou “lindo”, sob pena do autor pagar indenização. [...] O assédio sexual deve ser visto de forma objetiva e os fatos devem ser precisamente identificados e daí provados, sob pena do instituto da indenização por dano moral que visa, na hipótese de assédio sexual coibir a autoridade, a influência do poder econômico e financeiro do assediador sobre a vítima na relação de trabalho ser banalizado e cair em descrédito⁵⁷⁸.

Tal inconsistência resulta em ampla insegurança jurídica e conduz à conclusão de que não existe unanimidade por parte dos julgadores a respeito de quais atos constituem assédio sexual. Existe, de fato, uma distinção entre assédio e cantadas, paqueras ou flertes. Todavia, não se pode rejeitar a existência de assédio sexual sob a mera alegação de que o objetivo era elogiar, pois um suposto elogio pode se tratar de um assédio disfarçado.

Constatou-se não apresentar, a maioria das decisões, qualquer definição ou quaisquer requisitos para a caracterização do assédio sexual; as que apresentaram, em sua maioria, mantiveram-nos semelhantes ou idênticos aos da

576 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1001202-71.2016.5.02.0060*.

577 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141*.

578 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0115000-56.2009.5.15.0045*.

tipificação penal (ou seja, exigiram a superioridade hierárquica ou ascendência em relação à vítima e a existência de chantagem).

Foram poucos os julgados que apresentaram uma definição mais ampla do assédio sexual (como a adotada na presente pesquisa), englobando a espécie de assédio sexual ambiental.

2 APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO PERTINENTE À PROTEÇÃO DAS MULHERES CONTRA CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Apenas em 11, das 1104 decisões, foram mencionados dispositivos normativos relacionados especificamente à proteção das mulheres, quais sejam, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, a Lei Maria da Penha, a Convenção nº 111 da OIT e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A despeito disso, alguns julgadores preocuparam-se em analisar a situação das mulheres nos casos de assédio sexual. Dos julgados que abordaram tal questão, destaca-se decisão que considerou verdadeiros os fatos alegados pela parte vítima de assédio com o seguinte fundamento:

Há um final argumento, a confirmar a veracidade das alegações da autora. Vive ela em cidade relativamente pequena [...]. A par disso, vivemos numa sociedade em que a igualdade entre os sexos ainda é mera utopia, onde as mulheres ordinariamente são constrangidas a permanecer no anonimato, a não se expor ostensivamente, em que denúncias envolvendo problemas sexuais normalmente atingem mais elas do que os próprios autores do sexo oposto (há uma crença arraigada, absurda, fruto de tempos medievais, de que a mulher sempre tem participação ou culpa em incidentes desse tipo). Com isso em mente, tenho ser bem pouco crível que a autora, senhora casada, tenha se exposto ao constrangimento de comparecer numa delegacia de polícia (sim, infelizmente tal exercício de direito ainda é constrangedor nestes tempos modernos) e relatar o ocorrido a terceiros (delegado, escrivão, investigadores), sujeitando-se à divulgação dos fatos naquela cidade pequena, sem que isso fosse em absoluto verdade⁵⁷⁹.

No mesmo julgado, verifica-se ter havido a preocupação, por parte da relatora, de notar que os homens têm menos chance de presenciar o assédio:

579 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063*.

Oportuno mencionar (como com perspicácia chamou a atenção a nobre magistrada da origem) que a reclamada trouxe a Juízo somente funcionários do sexo masculino, os quais, com certeza, têm menos chance de terem presenciado uma “cantada” ou “elogios” de cunho íntimo por parte do gerente; realmente, causa estranheza não ter a empresa trazido alguma de suas funcionárias [...], as quais poderiam, com mais exatidão, testemunhar sobre a conduta habitual do gerente em relação às subordinadas do sexo feminino⁵⁸⁰.

Ademais, em uma decisão abordou-se o fato de que as percepções das condutas configuradoras de assédio sexual podem ser distintas entre homens e mulheres:

Evidentemente que no ambiente masculino essas “cantadas” são vistas como pura diversão, sem grandes consequências. Para a mulher, no entanto, os gracejos, insinuações, e sobretudo a forma direta de abordagem como a utilizada pela maitre, soam extremamente aviltantes. A forma discreta com que Luiz Henrique convidava as empregadas para sair, aí inclusa a recorrente, evidencia a intenção de não tornar públicas as incursões, o que, naturalmente, afasta o componente lúdico relatado pela segunda testemunha da apelante. O maitre Luiz Henrique pretendia de início o flerte, para depois dar vazão aos seus instintos libidinosos, pouco se importando, se as suas atitudes iriam causar desconforto moral às suas vítimas⁵⁸¹.

Ainda, evidencia-se outro caso em que o empregador, ao se defender da acusação de assédio sexual, atribuiu sua causa ao ambiente laboral com predominância de hábitos masculinos, rejeitando o julgador tal argumentação:

Cumpra, ainda, repudiar alguns dos argumentos do recurso, que ora nega o assédio, ora sustenta que a reclamante o incentivou.

Se o fato de se tratar de ambiente predominantemente masculino favorece “reações” à presença de mulheres, como sustenta o recorrente, isso não justifica as ofensas à intimidade da reclamante, mas, ao contrário, traz ainda maior responsabilidade ao empregador em garantir ambiente de trabalho saudável e digno a suas empregadas. Não foi o que ocorreu, já que o assédio partiu do encarregado da reclamante, sem que qualquer providência fosse tomada mesmo após a comunicação dos fatos aos superiores⁵⁸².

580 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063*.

581 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 0002433-11.2013.5.02.0011*.

582 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0001550-09.2010.5.15.0011*.

Em outro caso, a defesa da parte reclamada, provavelmente por não conseguir se defender das acusações, passou a atacar a própria reclamante, com o objetivo de questionar sua índole, rechaçando o julgador tal “estratégia”:

Lamentável a tentativa da defesa de atacar a conduta moral da reclamante. O fato de ser jovem, atraente e se interessar pela busca da fama através de inscrição em programa BBB-9, não são um convite às liberdades, nem uma porta aberta ao assédio sexual ou moral. As pessoas têm seus sonhos e suas fantasias, que devem ser respeitadas. Se a acusação de assédio da reclamante, aos gritos, era injusta e se de fato nada aconteceu, a atitude processual correta era simplesmente negar os fatos, ao invés de partir para o ataque com acusações de comprovação difícil⁵⁸³.

Por isso, é de suma importância que magistrados e magistradas tenham um olhar crítico e sensível ao analisar casos que tratem de temas relacionados à discriminação e à violência de gênero, assim como restou demonstrado na seguinte decisão:

É sabido que as mulheres ainda estão sujeitas a abusos e perseguições de ordem física e psicológica em nossa sociedade e atento a tal questão o legislador pátrio tem envidado esforços para garantir às cidadãs a efetividade dos direitos consagrados pela Constituição Federal. Exemplo mais evidente de tal empreitada é a edição da Lei Maria da Penha, que tem por escopo coibir atos de violência doméstica, que infelizmente ainda se repetem em nosso país. A convivência com atos de desrespeito, ainda quando não revestidos de extrema gravidade, atenta contra o escopo do legislador. Referendar condutas que importem em perseguição fundada em gênero incentiva e perpetua a incorreção destas⁵⁸⁴.

Em alguns julgados, além de inexistir a aplicação de legislação de proteção às mulheres, evidenciou-se o pensamento sexista que permeia a sociedade, atingindo também o Poder Judiciário:

A prova produzida pela reclamante não convence, quanto ao alegado assédio moral e sexual. Explico: em primeiro lugar, não é de se acreditar que um homem que esteja assediando sexualmente uma mulher grite com ela e a humilhe perante

583 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 02206.2008.024.02.00-9*.

584 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 00989.2008.074.02.00-2*.

terceiros, para depois “passar-lhe a mão na bunda” e tentar obrigá-la a sair com ele, sob ameaça.

Por outro lado, tal comportamento também se nos afigura estranho, eis que, na atualidade, o comportamento sexual da mulher está muito mais liberado, sendo difícil de se acreditar que o chefe em questão tivesse que adotar tais comportamentos que colocassem em risco até seu próprio emprego apenas para conseguir um momento com a reclamante.

Nem se diga que isso pode ter ocorrido em razão de ter o chefe uma fixação especial pela reclamante. Nada mais falso, na medida em que a testemunha da própria reclamante diz que o chefe também assediava sexualmente a testemunha. [...]

Convém acrescentar que, mormente, um homem não passaria a “mão na bunda” de uma mulher, sem o consentimento dessa, na presença de outra pessoa, principalmente no local de trabalho⁵⁸⁵.

De forma semelhante, em outro julgado, argumentou-se:

Na verdade (para ficar apenas no concreto, sem voos abstracionistas para outras factibilidades seduzíveis...), o que se extrai da documentação encartada (fls. 85 e seguintes) é que a recorrida, favorecida pela Deusa Vênus, conseguiu despertar o interesse pessoal de seu empregador, gerando convites para “papear” e outros comportamentos implícitos de paquera, inoportunos num relacionamento de trabalho, é certo, mas não a ponto de constrangê-la, resultantes quiçá mais de sua conduta sedutora e exibicionista (consciente ou inconscientemente) e dos seus efeitos no frágil sexo oposto. O documento de fls. 98 juntado com a inicial nos dá conta de que a reclamante vestia-se ou sentava-se inadequadamente de forma a receber advertências do suposto assediador que “o pessoal estava falando da cor de sua calcinha”. Se é que se pode atribuir ao recorrente a autoria desse documento, como quer a recorrida, o mesmo só vem a expressar conduta correta daquele, ainda que de maneira tibia, como que sob o efeito da embriaguez da sedução(?). Ora, ambiente de trabalho não é passarela ou palco para exibição ou sedução, ainda que se tenha o que exibir ou seduzir⁵⁸⁶.

Essas decisões evidenciam o caráter estrutural do machismo e anunciam a necessidade de muita luta e persistência para quebrar estereótipos de gênero e disseminar informações sobre a violência contra as mulheres.

Por último, apresentam-se algumas das frases ditas pelos assediadores às mulheres: “hoje você está uma delícia”; “gostosa”; “delícia”; “fica comigo”; “cadê

585 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 0001622142011502434*.

586 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 00287200305502006*.

o corno do seu marido”; “libera para mim, para o Manoel e para o Francisco”; “como quer que não olhe se vem vestida assim”; “porra”; “caralho”; “loira gostosa”; “abana o rabo para vender melhor”; “bundinha sexy”; “deveria ir no motel comigo, pois lá você pode gritar a vontade”; “você está muito gostosa”; “já que você não mostra a sua, eu mostro o meu”; “quando te vejo fico com fome”; “como você está gostosa hoje”; “que sapato bonito, a calcinha é da mesma cor?”; “se você quiser ter o carro igual ao que eu dei para minha esposa, você sabe como conseguir”; “seus peitos são uma delícia, se eu me vestir de mulher você sai comigo?”; “minha querida, você é linda, se te pegar você terá tudo comigo”; “me ajuda, que eu te ajudo”; “parece a atriz pornô [...]”; “você tem a bunda grande porque você está dando a bunda”; “se você for boazinha comigo...”; “quando você vem à minha mesa, eu fico excitado”; “garota bonita não pode ficar sozinha”; “vou largar da minha mulher para ficar com você, vou te comer”.

3 REFLEXOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL E NA SAÚDE DAS TRABALHADORAS DE ACORDO COM A PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL ANALISADA

A consequência dos casos de assédio sexual mais apontada pelos julgados foi a violação à imagem, à honra, à intimidade e à dignidade, direitos fundamentais assegurados pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o que se deve – em grande parte – pela fundamentação aplicada pelos julgadores para justificar a indenização por dano moral. Os demais reflexos provocados na saúde das vítimas que foram apontados consistem em danos psíquicos e emocionais, inexistindo alusão a quaisquer danos físicos. Por fim, foi também identificado o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, alguns julgados fizeram referência à necessidade de se manter um ambiente laboral equilibrado e à degradação do meio ambiente de trabalho quando verificada a ocorrência de assédio sexual:

Compete ao empregador manter o ambiente de trabalho sadio e livre de condutas ilícitas, zelando pela incolumidade física e psicológica de seus empregados, o que não se vê no presente caso, em que nenhuma providência tomou a reclamada no sentido de coibir a conduta do assediador, relegando a reclamante a um ambiente de trabalho hostil e intimidativo⁵⁸⁷.

587 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 1001940-50.2014.5.02.0603*.

Além disso, em algumas decisões, reconheceu-se que os reflexos ocasionados pelo assédio sexual repercutem nas diversas esferas da vida das mulheres, atingindo a vida pessoal, funcional e social das trabalhadoras. Nesse sentido, apresenta-se decisão que, ao fundamentar a ocorrência do dano moral, descreveu precisamente o impacto do assédio sexual na vida da vítima:

É claro, então, que a autora sofreu tal espécie de lesão. Atuando como funcionária da reclamada, recebeu do seu preposto (gerente) determinação a que se sujeitasse a favores indevidos, de cunho sexual, sob a ameaça de se ver despedida do emprego. Não é necessário nenhum exercício de imaginação para se vislumbrar a aflição sofrida pela reclamante, desejosa (como qualquer um) de se manter trabalhando e, ao mesmo tempo, sofrendo ameaças violadoras de sua honra e liberdade. Evidente o dano, ainda, por ter sido em seguida despedida, ao que consta por ter se negado aos caprichos do preposto, situação que com certeza lhe causou grande desconforto, em especial por saber que o móvel da rescisão fora exatamente a sua recusa aos favores propostos pelo superior⁵⁸⁸.

No mesmo sentido, aponta-se acórdão que elucidou a extensão dos danos causados em virtude do assédio sexual por chantagem praticado por superior hierárquico, agravados pelo fato de a vítima se tratar da única trabalhadora mulher de seu setor:

Ora, da análise da prova testemunhal, verifica-se não só a presença de conduta omissiva do empregador, que apesar de ciente dos atos absurdos e abusivos praticados pelos funcionários do sexo masculino contra a única trabalhadora mulher do setor de produção, não cuidou de proteger a reclamante do ambiente de trabalho hostil e discriminatório, como também a existência de ato comissivo do reclamado, [...] consubstanciado na entrega à obreira de “um objeto, daqueles adquiridos em sex shop, representando um membro genital masculino”, com o inequívoco intuito de alijar sua dignidade e intimidade, bem como diminuir sua estabilidade emocional e ferir sua autoestima, o que lhe acarretou incontestáveis danos psíquicos e morais⁵⁸⁹.

Compreender os reflexos do assédio sexual no contexto labor-ambiental e na saúde das trabalhadoras é essencial para o reconhecimento da gravidade e

588 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0057000-19.2003.5.15.0063*.

589 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 15ª Região. *Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141*.

perversidade dessa agressão. Não se pode admitir, sob essa perspectiva, que o assédio sexual seja considerado um “mero aborrecimento” na vida de quem o vivenciou. São incontáveis os danos, físicos e psíquicos, que podem decorrer dessa prática, culminando na intimidação e desencorajamento das mulheres em suas vidas profissionais e afetando a sociedade como um todo, visto que as constantes agressões favorecem um desequilíbrio do meio ambiente de trabalho, tornando-o hostil e degradante, e um abalo na saúde das mulheres trabalhadoras, provocando sentimentos de humilhação, raiva, indignação e de desinteresse pelo trabalho.

Evidentemente, não é imprescindível que constem nos julgados os reflexos do assédio para que se reconheça sua gravidade. No entanto, a quantidade ínfima de julgados que analisaram essa questão sinaliza um possível desconhecimento da extensão dos danos causados pelo assédio sexual. Portanto, é imperioso haver a conscientização da sociedade, nela incluída o Poder Judiciário, a respeito do caráter lascivo e cruel do assédio sexual, bem como de sua natureza de discriminação e violência de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo jurisprudencial realizado junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões permitiu concluir pela inexistência de unanimidade no que se refere aos elementos caracterizadores do assédio sexual e às suas variadas formas de manifestação no contexto laboral. Além disso, verificou-se nos julgados a desconsideração do caráter discriminatório do assédio sexual às mulheres, haja vista a ausência de referências às respectivas normas protetivas nas decisões. Diversos julgados carecem, nesse aspecto, de um posicionamento crítico sobre o reconhecimento do trauma que o assédio sexual causa na vida das trabalhadoras, sendo absolutamente intolerável e inadmissível no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Tradução por Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números: ano-base 2018*. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/contendo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf. Acesso em: 2 fev. 2020.

PARTE VII

DIREITO COLETIVO
DO TRABALHO E A
EFETIVIDADE DOS
DIREITOS SOCIAIS

A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DAS GREVES GERAIS CONTRA AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Mylena Devezas Souza

Doutora e Mestre em Sociologia e Direito pela
Universidade Federal Fluminense.

Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo IBMEC.

Bacharel em Direito pela UFF.

Atua como pesquisadora, professora, e advogada.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0175-6139>

E-mail: mylenadevezas@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 representou um marco na regulamentação do direito à greve no Brasil, garantindo uma ampliação do seu exercício ao determinar que compete aos trabalhadores decidir sobre os interesses que devam por meio dele defender. Na prática, porém, há uma restrição da liberdade sindical, tanto pela omissão legislativa quanto ao direito de greve no serviço público, como também por restrições impostas pelo poder judiciário. São diversas as decisões que acabam por considerar a greve política abusiva devido ao não cumprimento de requisitos dispostos na Lei nº 7783/89. Entretanto, o posicionamento restritivo do Tribunal Superior vai de encontro à interpretação do Comitê de Liberdade Sindical. Esta pesquisa tem por objetivo analisar e compreender os fundamentos das decisões sobre greve política no TST, especialmente aquelas relacionadas à reforma trabalhista e previdenciária, temas que afetam os contratos de trabalho dos grevistas.

Para a análise dos dados, foi conduzida uma pesquisa jurisprudencial utilizando a ferramenta de busca de jurisprudência no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aplicando o filtro de “acórdãos” e pesquisando a expressão “greve política” entre aspas, resultando em 52 resultados. Os dados abrangem o período de 1999 a março de 2022. Para uma análise mais precisa, os dados foram purificados, removendo processos repetidos, processos que não julgavam greves políticas e aqueles que não foram julgados pela Seção de Dissídios Coletivos (SDC).

Todos os processos analisados julgaram as greves gerais contra as reformas trabalhista e previdenciária como abusivas, por entenderem que não houve frustração da negociação coletiva prévia ou então que não caberia ao empregador suportar eventuais prejuízos já que não poderia negociar quanto ao objeto do protesto. Entretanto, embora exista uma alegação de que o posicionamento da abusividade da greve política no TST é pacífico, a análise dos acórdãos mostrou que há constantemente divergência de entendimento. Alguns ministros entendem pela aplicação da interpretação dada pela OIT, pela qual greves políticas que versam sobre matéria que afeta o contrato de trabalho não devem ser consideradas abusivas. A pesquisa revelou existir um obstáculo na mudança de interpretação da Sessão de Dissídios Coletivos (SDC), já que a divergência não alcança maioria. Isso significa que mesmo as greves que se opuseram à reforma trabalhista e previdenciária, mobilizando milhões de trabalhadores brasileiros,

foram consideradas abusivas, pois não estavam diretamente relacionadas ao contrato de trabalho.

1 AS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Nos últimos anos, o Brasil tem enfrentado transformações significativas em seu sistema socioeconômico, especialmente no âmbito do mercado de trabalho e da previdência social. Essas mudanças têm sido impulsionadas pela chamada “sociedade de austeridade”, um modelo que busca a redução dos gastos públicos e a flexibilização das leis trabalhistas e previdenciárias.

O governo de Michel Temer implementou um programa de austeridade que claramente foi influenciado pelos “mercados”, ou seja, pelos bancos. Esses bancos, por meio das agências de risco controladas por eles, reduziram a classificação do Brasil, rebaixando sua dívida pública para o grau especulativo⁵⁹⁰. A sociedade de austeridade refere-se a um conjunto de políticas econômicas que têm como objetivo central a redução do déficit público, por meio da diminuição dos gastos do Estado. Essas políticas são implementadas em resposta a crises financeiras, com a premissa de que a restrição fiscal trará estabilidade econômica e desenvolvimento.

Com a força da nova autoridade, as reformas da austeridade levadas a cabo pelo Estado deixam perceber a dupla lógica de atuação do mesmo. Por um lado, o Estado surge como detendo o monopólio da austeridade legítima, instrumento através do qual assume as tarefas de combater a crise, impedindo a bancarrota nacional, e de proteger os indivíduos da incerteza face ao futuro. Por outro lado, aprofunda o processo de desmantelamento do Estado Social, cujo núcleo é a proteção coletiva dos danos particulares através do triplo processo de privatização dos bens públicos, de individualização dos riscos sociais e de mercadorização da vida social⁵⁹¹.

No Estado de Austeridade, há uma articulação direta entre as questões sociais, legais e de ordem pública, e utiliza-se do argumento de que não existem alternativas viáveis para enfrentar a crise, a não ser transferindo os seus custos para a sociedade. Essa abordagem elimina a ambiguidade associada à avaliação dos mecanismos de proteção social, unificando sob o paradigma da austeridade o conjunto de medidas da nova ordem social, tais como aumento

590 CARDOSO, À beira do abismo. Uma sociologia política do bolsonarismo.

591 FERREIRA, *A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção*.

de impostos, redução de salários, cortes em pensões e subsídios, reforma do sistema de saúde e flexibilização negativa do direito do trabalho⁵⁹².

Após o início da crise capitalista nos anos 1970, o capital buscou soluções que resultaram em mudanças significativas na distribuição dos investimentos capitalistas e da força de trabalho ao redor do mundo. Isso também impactou a composição orgânica do capital e a forma como as relações de trabalho nas empresas são organizadas e gerenciadas. Paralelamente, ocorreu uma ação política internacionalmente coordenada para a redução dos direitos trabalhistas e sociais, incluindo muitos dos princípios que caracterizavam o Estado de bem-estar social⁵⁹³.

O Brasil testemunhou um aumento significativo do desemprego a partir dos anos 1990, o que se tornou um fator importante para compreender o avanço da precarização das relações de trabalho nesse período. Ao somar os trabalhadores informais aos desempregados, podemos ter uma noção do nível de precarização das relações de trabalho e da fragmentação da classe trabalhadora, em sua maioria urbana. Vale ressaltar que mesmo os trabalhadores formais também podem enfrentar condições precárias de trabalho⁵⁹⁴.

No Brasil, por exemplo, culminou numa implantação vasta e profunda da doutrina neoliberal no Estado na década de 1990, a qual persiste até os dias atuais, impondo: à classe trabalhadora, de um lado, a precarização dos serviços públicos e a flexibilização de seus direitos, mediante o aumento da informalidade e do desemprego estrutural; ao empresariado nacional, de outro, uma posição subalterna na divisão internacional do trabalho, com a manutenção de acordos predatórios fundados em políticas monetárias, ditadas por organismos de controle financeiro internacionais⁵⁹⁵.

A solução proposta, portanto, era evidente: manter um Estado com poder para enfraquecer os sindicatos e controlar as finanças, mas com restrições nos gastos sociais e intervenções econômicas⁵⁹⁶. A implementação de políticas

592 *Ibid.*

593 MATTOS, *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*.

594 *Ibid.*

595 PINTO, *A organização do trabalho no século XX*. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

596 ANDERSON, Balanço do neoliberalismo. In: SADER, GENTILI (orgs.), *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*.

neoliberais não ocorreu sem protestos populares, tendo como exemplo a greve dos petroleiros em 1995, a qual questionava abertamente a política neoliberal de FHC⁵⁹⁷.

Mais recentemente, a estagnação econômica e a instabilidade política vivenciada no país, permitiram a aprovação de projetos de grande interesse para o capital: a terceirização, a reforma trabalhista e a previdenciária⁵⁹⁸. No contexto da sociedade de austeridade, o direito do trabalho de exceção emerge como uma abordagem que flexibiliza os direitos e proteções trabalhistas em prol da competitividade e do crescimento econômico. Essa lógica é fundamentada na ideia de que a flexibilização das leis trabalhistas estimula a criação de empregos e favorece o empreendedorismo.

Assim, o direito do trabalho de exceção:

[...] se apresenta como uma ruptura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho, eliminando o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade. As funções do direito do trabalho são igualmente questionadas, nomeadamente a função econômico-instrumental sempre dependente dos débeis equilíbrios entre a mercantilização do trabalho e os limites impostos pelo estatuto conferido pelo direito do trabalho ao trabalhador vacila perante as anunciadas alterações ao tempo de trabalho e descanso, enquanto a função de organização das relações de poder na esfera laboral colocada sob o efeito da dispensabilidade dos trabalhadores e do estreitamento da negociação coletiva torna a organização da 'submissão voluntária' do trabalhador à autoridade do empregador num exercício de poder despótico, sem contrapoder⁵⁹⁹.

Esse fenômeno é especialmente evidente no âmbito trabalhista, onde o direito de exceção surge em uma ruptura paradigmática com os princípios do direito do trabalho, eliminando o conflito como elemento dinâmico das relações trabalhistas e enfraquecendo a proteção do trabalhador como condição de liberdade. As funções protetoras do direito do trabalho são questionadas, principalmente quando há mudanças radicais nas questões relacionadas ao tempo de trabalho e descanso, facilidade no processo de demissão e minimização do

597 ANTUNES, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*.

598 MARCELINO; GALVÃO, *O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora*.

599 FERREIRA, *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*.

papel da negociação coletiva⁶⁰⁰. A reforma trabalhista foi proposta com o fim de adequar a legislação trabalhista ao direito de exceção, reduzindo a proteção não somente quanto aos direitos dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, fragilizando os sindicatos e a representação sindical diante da ampliação dos contratos de trabalhos precários e flexíveis⁶⁰¹.

Ao adotarem uma política neoliberal, caracterizada pela desregulamentação financeira, liberalização comercial e precarização do mercado de trabalho, com o intuito de aumentar o desemprego e enfraquecer o poder sindical que limitava a valorização do capital variável, a oligarquia política, financeira e industrial tinha dois objetivos principais. Primeiro, buscavam restaurar a lucratividade dos oligopólios industriais, o que foi parcialmente alcançado na segunda metade da década de 1980. Simultaneamente, visavam conceder todo o poder à nova dinâmica capitalista liderada pelo capital financeiro, cuja obsessão constante é equilibrar as finanças estatais em detrimento dos gastos públicos destinados às necessidades sociais⁶⁰².

As reformas neoliberais resultaram em uma reconfiguração do fundo público, onde sua manutenção passou a ser considerada apenas como uma condição para o benefício do capital. Além disso, a precarização salarial atingiu um novo patamar histórico por meio da reconstrução da base social global de exploração, com a diminuição do valor do trabalho e a elevação da taxa de exploração⁶⁰³.

A reforma trabalhista implementada no Brasil em 2017 trouxe significativas mudanças na legislação trabalhista. Essa reforma foi baseada na premissa de que a flexibilização das leis trabalhistas estimularia a geração de empregos e a retomada do crescimento econômico. No entanto, críticos argumentam que as alterações enfraqueceram a proteção do trabalhador e favoreceram a precarização do emprego.

No outro caso, da reforma trabalhista, efetivamente aprovada em junho de 2017 e vigorando a partir de novembro daquele ano, deu-se frontal ataque à organização sindical então existente, com redução do papel da Justiça do Trabalho na intermediação dos conflitos e a flexibilização radical do mercado de trabalho, por meio da liberação das terceirizações para todas as atividades econômicas, introdução

600 *Ibid.*

601 MARCELINO; GALVÃO, *O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora*.

602 ALVES, *O Duplo Negativo do Capital: Ensaio sobre a Crise do Capitalismo Global*.

603 *Ibid.*

de várias formas de contratos flexíveis de trabalho (como o contrato intermitente, no qual o/a trabalhador/a está à disposição do empregador, mas só recebe pelas horas efetivamente trabalhadas segundo as necessidades sazonais dos empreendimentos); e a transformação do modelo de relações trabalhistas de legislado, com direitos garantidos por lei, em negociado, instituindo a negociação coletiva como principal mecanismo de regulação do mercado de trabalho⁶⁰⁴.

A reforma previdenciária, por sua vez, foi promulgada em 2019 e teve como objetivo principal a redução do déficit da previdência social e a sustentabilidade do sistema. Ela trouxe mudanças nas regras de aposentadoria, aumentando a idade mínima e o tempo de contribuição. A reforma foi amplamente debatida e gerou controvérsias, com críticas de que afetaria negativamente os trabalhadores mais vulneráveis.

Além disso, estavam na pauta do Congresso Nacional, para votação acelerada, emendas constitucionais visando às reformas da previdência social e do direito do trabalho. Num caso, aumento da idade para se aposentar e aumento do tempo de contribuição, que poderia chegar a 49 anos. Isto é, pelo projeto original o brasileiro médio precisaria contribuir continuamente por 49 anos para ter direito à aposentadoria integral. Isso impediria a aposentadoria pública integral da maioria dos brasileiros, que precisaria cotizar para fundos de pensão privados se não quisesse perder renda, com isso favorecendo o sistema financeiro⁶⁰⁵.

Assim, verifica-se que “a austeridade, enquanto um modelo político-econômico, passou a orientar reformas estruturais que implementam um projeto de erosão dos direitos sociais e de liberalização econômica da sociedade”⁶⁰⁶. Afinal, a sociedade de austeridade, por meio das reformas trabalhista e previdenciária, tem promovido uma reconfiguração das relações de trabalho e dos direitos sociais no Brasil:

Desmontar a CLT e abolir a parte social da Constituição de 1988 faz parte do conjunto de Reformas neoliberais do governo Temer visando satisfazer os interesses do bloco neoliberal no poder (burguesia rentista-parasitária hegemônica com

604 CARDOSO, À beira do abismo. Uma sociologia política do bolsonarismo.

605 *Ibid.*

606 RAMOS *et al* (coords.), *O Golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistências*.

aliança com a burguesia agro-exportadora e a burguesia interna que se beneficia das benesses do Estado capturado pelos interesses rentistas)⁶⁰⁷.

Embora defendida como necessária para o desenvolvimento econômico e a sustentabilidade das contas públicas, essas reformas têm sido alvo de críticas e questionamentos quanto aos impactos na proteção dos trabalhadores e na desigualdade social.

A motivação dos trabalhadores que apoiam as reformas neoliberais, como a reforma da previdência, da CLT e outras, não é, diferentemente do que ocorre com os idealizadores e promotores dessas reformas, aumentar o lucro do capital, mas viabilizar, segundo acreditam os trabalhadores pauperizados e desorganizados, uma política social que inclua realmente a todos. Nossa hipótese é que eles percebem o discurso contra os pretensos privilégios e a política social focalizada como o início de um processo de ampliação da cidadania social, e não como política de liquidação dessa cidadania⁶⁰⁸.

Verifica-se, assim, que foram diversas as mudanças implementadas pelas reformas trabalhistas e previdenciária, o que ocasionou elevada mobilização social grevista contrária às propostas legislativas. Entretanto, as greves gerais contra as reformas de austeridade não foram suficientes para impedir a promulgação dos projetos de lei.

2 AS GREVES GERAIS CONTRA AS REFORMAS DE AUSTERIDADE

A história é rica em exemplos de greves gerais, foram diversos os movimentos grevistas que buscavam garantias mínimas aos trabalhadores, seja para a criação de novos direitos ou até mesmo para garantir a manutenção dos direitos já previstos legalmente. As reformas de austeridade no Brasil, apesar de terem sido aprovadas e implementadas, foram alvo de diversos protestos e movimentos grevistas.

No Brasil, as reformas institucionais de austeridade promovidas no último triênio implicaram a desconstrução democrática e da legislação trabalhista, com o enfraquecimento das instituições laborais (inclusive a própria Justiça do Trabalho),

607 *Ibid*, p. 144.

608 BOITO JÚNIOR; MARCELINO, *O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000*.

sendo combatidas com a deflagração de greves gerais, cuja adesão incluiu atores sindicais tradicionais e novos personagens⁶⁰⁹.

O ano de 2017 ficou marcado pelas greves contrárias às chamadas reformas de Temer: o então presidente apresentou propostas de reformas trabalhistas e previdenciárias e buscava a aprovação de ambas naquele ano. Todavia, os sindicatos, as centrais sindicais e os movimentos sociais buscaram a realização de diversas mobilizações, paralisações e greves para esclarecer ao Congresso Nacional a desaprovação existente. Apesar dos protestos, a reforma trabalhista foi aprovada ainda em 2017, porém a reforma previdenciária teve sua aprovação apenas no ano de 2019, sob a gestão de Jair Bolsonaro. Esta aprovação tardia da reforma previdenciária foi considerada por alguns como uma vitória parcial do movimento, contrário às reformas de Temer.

Considerando que boa parte dos processos analisados versava sobre greves do período entre 2017 e 2019, torna-se necessário analisar o número de greves realizadas no período. Para esta análise, buscou-se a leitura dos estudos publicados anualmente pelo DIEESE denominado Balanço das greves. Tais estudos são elaborados a partir dos registros feitos pela entidade no SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves – no qual registram não somente as paralisações trabalhistas, mas suas reivindicações, duração e seus resultados.

Os dados analisados foram extraídos do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE), que reúne informações sobre as paralisações realizadas pelos trabalhadores brasileiros desde 1978 e que conta, atualmente, com mais de 38 mil registros. As informações do SAG-DIEESE são obtidas por meio de notícias veiculadas em jornais impressos e eletrônicos, da grande mídia e da imprensa sindical⁶¹⁰.

Começando a análise pelo ano de 2017, foram 1.566 (mil quinhentas e sessenta e seis) greves registradas no SAG naquele ano, sendo 814 (oitocentas e catorze) no setor público e 746 (setecentas e quarenta e seis) no setor privado. Das 1.566 (mil quinhentas e sessenta e seis) greves registradas pelo DIEESE em 2017, apenas 218 (duzentas e dezoito) foram classificadas como greves

609 SILVA *et al*, *Greve e direito*: estudo de casos judiciais envolvendo movimentos coletivos de trabalho contra as reformas institucionais de austeridade.

610 DIEESE, *Balanço das greves de 2017*.

de protesto, ou seja, greves cujas reivindicações ultrapassam as relações de trabalho, o que representa aproximadamente 13,9% das greves daquele ano⁶¹¹.

No ano de 2017 ocorreram 126 (cento e vinte e seis) greves com pautas políticas, aqui estão incluídas as greves contra as privatizações, contra a reforma da previdência e contra a reforma trabalhista, o que representa 8% de todas as greves deflagradas naquele ano. Nestes dados podemos incluir pelo menos duas greves gerais puxadas e organizadas por centrais sindicais que ocorreram em 28/04/2017 e 30/06/2017.

A greve geral de 28/04/2017 aconteceu quando a proposta da reforma trabalhista já estava aprovada na Câmara, faltando, portanto, apenas a aprovação pelo Senado. A reforma previdenciária de Temer ainda não havia sido votada⁶¹². Segundo a reportagem do jornal BBC Brasil, o dia 28/04/2017 teve paralisações e protestos contrários às reformas em mais de 150 cidades do Brasil⁶¹³, sendo, portanto, uma das mobilizações mais fortes daquele ano, o que se verifica até mesmo pela análise dos processos no TST realizada no próximo tópico, tendo em vista que diversos processos versavam justamente sobre a greve de 28/04/2017.

No caso brasileiro, as políticas de austeridade implementadas no último triênio obtiveram a resposta na expressiva greve geral do dia 28 de abril de 2017 que, ainda que tenha sido a maior greve geral vivenciada no país, não foi o suficiente, por ora, para afastar a aplicação da reforma trabalhista⁶¹⁴.

Quanto à greve geral de 28/04/2017 há quem alegue que foi a “maior greve geral da história do país, diante da adesão de 35 milhões de trabalhadores e a paralisação de 26 estados e do Distrito Federal”⁶¹⁵. Segundo os dados do Ipea, no terceiro trimestre de 2017 a população ocupada brasileira representava

611 *Ibid.*

612 CARTA CAPITAL. *Greve geral mobiliza o País contra reformas de Temer.*

613 COSTA; MENDONÇA, *Greve foi menor do que organizadores esperavam, mas maior do que governo gostaria, diz cientista político.*

614 SILVA *et al*, *Greve e direito: estudo de casos judiciais envolvendo movimentos coletivos de trabalho contra as reformas institucionais de austeridade.*

615 *Ibid*, p. 234.

aproximadamente 92 milhões de trabalhadores⁶¹⁶. Assim a greve reuniu mais de um terço da população ocupada.

Com o objetivo de evitar o retrocesso nos direitos trabalhistas e previdenciários, essa greve – convocada por todas as centrais sindicais politicamente relevantes, inclusive por aquelas que ocuparam posições distintas no processo de impeachment, como a Força Sindical e a Conlutas – teve grande repercussão, alcançando, segundo os organizadores, 35 milhões de trabalhadores em 26 estados e mais o Distrito Federal. No total, foram seis as manifestações contrárias às reformas de Temer em 2017, entre as quais uma nova greve geral, realizada às vésperas da votação da reforma trabalhista⁶¹⁷.

Outra paralisação nacional ocorreu no dia 30/06/2017. Esta paralisação, todavia, foi menor do que a de abril, a não adesão dos transportes públicos em São Paulo, por exemplo, foi uma das causas da redução dos grevistas⁶¹⁸. Segundo Feres *et al*⁶¹⁹, o ano de 2017 teve apenas duas greves gerais contrárias às reformas de Temer, a de 28/04 e de 30/06. Todavia, é importante destacar que o ano de 2017 teve outras paralisações, protestos e até mesmo movimentos de ocupação que, embora não tenham obtido o resultado esperado, demonstraram o inconformismo quanto às reformas propostas. Cabe destacar ainda uma tentativa de nova greve geral realizada em 05/12/2017, a qual, porém, teve pouca adesão.

O ano de 2018 teve como principal evento as eleições nacionais para presidente da república. De acordo com os dados do SAG, o ano de 2018 teve 1.453 (mil quatrocentas e cinquenta e três greves), sendo 791 (setecentas e noventa e uma) da esfera pública e 655 (seiscentas e cinquenta e cinco) da esfera privada. Deste total, 213 (duzentas e treze), ou seja, 14,7% das greves foram consideradas de protesto⁶²⁰. Segundo o levantamento realizado pelo DIEESE, no ano de 2018 não há registro de greves com fins políticos, tendo em vista que o contrário aconteceu em 2017, ano em que tanto a reforma trabalhista quanto a reforma

616 LAMEIRAS; CARVALHO, *Carta de Conjuntura*, n° 37, 4° trimestre de 2017.

617 MARCELINO; GALVÃO, *O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora*.

618 SEABRA, *Greve no país fica esvaziada sem adesão de metroviários*.

619 FERES *et al*, *A cobertura jornalística das greves gerais de 2017: paradigma de protesto ou militância política*.

620 DIEESE, *Balanço das greves de 2018*.

previdenciária estavam em pauta, o governo federal teve como alvo a Reforma do Ensino Médio e Plano Nacional de Educação no ano de 2018.

O ano de 2019 teve 221 (duzentas e vinte e uma) greves classificadas como de protesto, o que equivale a 19,8% da totalidade dos movimentos⁶²¹. Segundo o relatório do DIEESE, em 2019 houve o retorno da indicação de greves com fins políticos na tabela das principais reivindicações das greves, de modo que há a indicação de 226 (duzentas e vinte e seis) greves por melhorias nos serviços públicos ou contrárias a reforma da previdência⁶²². Todavia, tais dados não se encontram separados, sendo impossível precisar o número específico de greves contra a reforma previdenciária.

No Balanço de greves publicado pelo DIEESE, quanto à motivação da paralisação, estes identificam que “paralisações que visam ao atendimento de reivindicações que ultrapassam o âmbito das relações de trabalho são classificadas como greves de protesto”⁶²³. Assim, foram registradas 221 greves no ano de 2019 cujas reivindicações estavam além das relações de trabalho, o que representa 19,8% das 1.118 greves deflagradas naquele ano⁶²⁴.

No ano de 2019 tivemos a greve geral do dia 14 de junho de 2019, que, segundo a CUT, teve uma adesão de 45 milhões de trabalhadores⁶²⁵. Antes, no dia 15 de maio de 2019, ocorreu a greve nacional da educação, a qual também teve elevada mobilização popular. A mobilização da greve nacional da educação protestava contra a reforma da previdência e contra os cortes na educação. No Rio de Janeiro estima-se que 200 mil pessoas estiveram na concentração junto à Candelária; em todo o país, estima-se que mais de um milhão de pessoas foram às ruas⁶²⁶. O sucesso da mobilização social levou a novo protesto no dia 30 de maio de 2019⁶²⁷.

621 *Id.*

622 *Id.*, 2020.

623 *Ibid.*, p. 5.

624 *Ibid.*, p.5.

625 MELIM; MUNIZ, ARAGÃO, *45 milhões de trabalhadores aderiram à greve geral*. Confira que parou.

626 BRASIL DE FATO, *Rio de Janeiro: ato reuniu 200 mil na primeira manifestação massiva contra Bolsonaro*.

627 BRASIL DE FATO, *Greve Geral termina com mobilizações em 380 cidades contra a reforma da Previdência*.

Na greve geral do dia 14 de junho, estima-se que houve mobilizações sociais em pelo menos 380 cidades do Brasil, sendo que na internet, a #grevegeral ocupou a lista de assuntos do momento nas redes sociais⁶²⁸. O MST registrou cerca de 50 bloqueios em rodovias federais. Já no Rio de Janeiro, estima-se que cerca de 100 mil pessoas compareceram à passeata no centro da cidade⁶²⁹.

3 O POSICIONAMENTO DO TST

A busca no site do TST foi a partir da ferramenta de busca de jurisprudência na qual se aplicou o filtro de “acórdãos”, sendo pesquisada como palavra-chave a expressão “greve política” entre aspas, o que gerou 52 resultados. Quanto ao recorte temporal, importante destacar que o levantamento jurisprudencial foi realizado em março de 2022. Deste modo, os resultados encontrados são referentes ao período de 1999 a março de 2022. A partir do resultado obtido na ferramenta de buscas, elaborou-se a tabela apresentada nos anexos, com a indicação dos 52 processos, sendo indicados o número do processo, o órgão julgante e a data do julgamento.

Para melhor análise dos dados, promoveu-se a limpeza dos dados. Inicialmente o primeiro filtro aplicado foi a identificação de eventuais processos repetidos na base. Deste modo, os processos que apareciam de forma duplicada tiveram uma entrada eliminada. A repetição de processos específicos ocorreu pela apresentação de embargos de declaração e embargos infringentes pelas partes. O segundo filtro aplicado foi o de processos que não versavam sobre greves consideradas políticas. A partir da leitura das ementas, identificou-se um total de catorze processos que, embora contivessem o termo greve política no acórdão, não foram julgados pelo TST como greve política. Obteve-se assim um total de 34 processos a serem analisados.

Inicialmente, analisa-se o ano de julgamento. De 1999 até o ano de 2017, marco em que houve a aprovação da Reforma trabalhista, foi julgado apenas um processo por ano, sendo que isto não ocorreu de forma ininterrupta. No período analisado de 18 anos foram julgados apenas 6 (seis) processos sobre greve política. Posteriormente, no período de 2018 ao ano de 2022, houve jul-

628 BRASIL DE FATO, *Greve Geral termina com mobilizações em 380 cidades contra a reforma da Previdência*.

629 BRASIL DE FATO, *Greve Geral termina com mobilizações em 380 cidades contra a reforma da Previdência*.

gamento todos os anos de processos que versavam sobre greve política. Assim, neste período de quatro anos, foram julgados 28 (vinte e oito) processos, número muito superior ao do período anterior. Para melhor análise da diferença existente entre o número de processos sobre greve política ao longo dos anos, elaborou-se o gráfico abaixo.

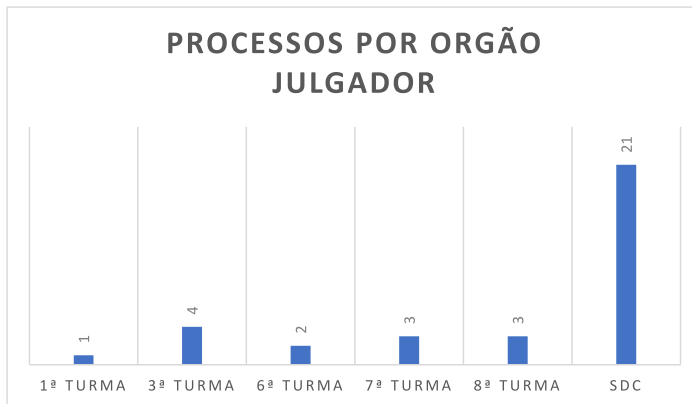
Gráfico 1 - Processos julgados por ano



Fonte: Elaboração própria.

Quanto a este gráfico, é importante ressaltar que, como a coleta de dados ocorreu no mês de março de 2022, é possível que o número de processos daquele ano tenha sido maior, mantendo a elevação do número de processos analisados pelo TST após a implementação das reformas de austeridade no Brasil. Considerando o histórico anterior, é bem significativo o aumento existente no número de processos julgados pelo TST, seja pelas turmas ou pela SDC que versavam sobre greve com caráter político. A partir dessa análise, optou-se por aplicar outro filtro relacionado ao órgão julgante. Dos trinta e quatro processos, 21 (vinte e um) foram julgados pela SDC o que equivale a aproximadamente 61,76% dos processos analisados.

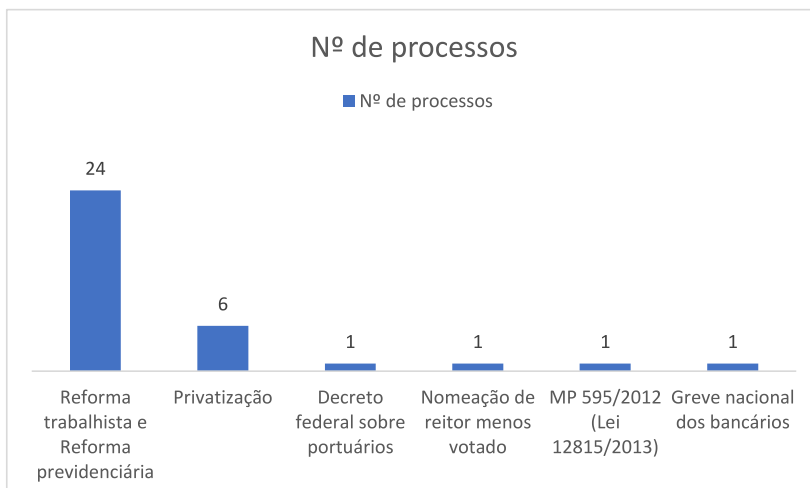
Gráfico 2 – Processos por órgão julgador



Fonte: Elaboração própria.

Outro filtro aplicado para a seleção dos processos era a motivação da greve. A greve pode ser considerada política por diversos motivos: aprovação de nova medida provisória; aprovação de lei; privatização, dentre outros. Optou-se então por separar o motivo político da paralisação. O gráfico abaixo colacionado demonstra que a maior parte dos processos analisados era contrária às reformas com pautas trabalhistas, sendo a privatização outro tema recorrente.

Gráfico 3 – Motivo político da paralisação

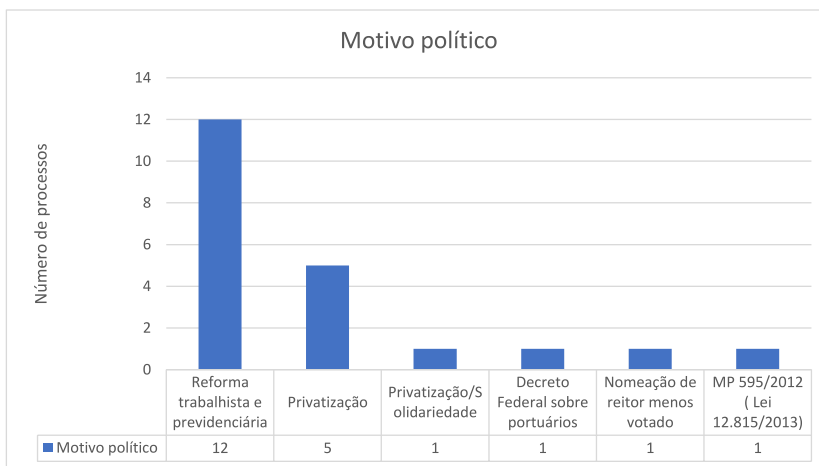


Fonte: Elaboração própria.

Verifica-se que, das 34 decisões analisadas do TST sobre greve política, 24 versam sobre os protestos nacionais ocorridos contra a reforma trabalhista e previdenciária em 2017 e em 2019, ou seja, aproximadamente 70,59% das decisões do TST versam sobre as modificações legislativas pertinentes aos trabalhadores, de um modo geral.

Ainda que se opte por eliminar os processos julgados pelas Turmas do Tribunal, tendo em vista o caráter especializado da SDC, passa-se a ter um total de 21 processos a serem analisados, dos quais 12 versavam sobre a reforma trabalhista e previdenciária. Neste cenário, os processos julgados pela SDC que envolviam greve política, aproximadamente 57,14% das decisões do TST versam sobre as modificações legislativas pertinentes aos trabalhadores, percentual este que continua sendo elevado.

Gráfico 4 – Motivo político dos processos julgados pela SDC



Fonte: Elaboração própria.

A análise dos acórdãos permitiu identificar que o posicionamento da SDC sobre as greves contrárias à reforma trabalhista e previdenciária é, portanto, pela abusividade do movimento grevista, como ilustra o trecho abaixo colacionado:

Entretanto, **o atual entendimento desta Seção Especializada é de que a greve deflagrada como forma de protesto contra as Reformas Trabalhista e Previdenciária tem conotação política, porquanto dirigida contra o Poder Público e com objetivos direcionados à proteção de interesses que não podem ser**

atendidos pelo empregador. Por essa razão, a maioria dos membros desta SDC considera que a greve, nessa situação, deve ser declarada abusiva⁶³⁰.

O principal fundamento da abusividade dos movimentos grevistas contrários à reforma trabalhista foi a ausência de comprovação da frustração da negociação coletiva, o que determinaria a abusividade pelo não cumprimento dos requisitos formais da lei de greve.

Com efeito, o art. 3º da Lei nº 7.783/89 assenta que, para que a greve seja instaurada, o primeiro requisito a ser observado é o da frustração das negociações. Na greve de viés político, há impossibilidade material de que sejam frustradas as negociações, na medida em que, não dirigida contra o empregador, não há como se entabular negociação com ele. A rigor, não se trata, como entendido pelo Regional, da dispensa do cumprimento do requisito mencionado nas hipóteses de greve política, mas de impossibilidade de que haja atendimento do requisito da negociação com o empregador⁶³¹.

Em alguns casos, porém, a abusividade foi determinada tão somente devido à motivação do movimento paredista, sem que se realizasse análise mais aprofundada quanto a eventual cumprimento dos requisitos formais. Todavia, todos os casos aqui analisados, que versavam sobre greves contrárias às reformas de austeridade, tiveram o movimento paredista julgado abusivo pelo TST.

O entendimento aplicado do TST da abusividade de toda e qualquer greve política, foi questionado inclusive na OIT, especialmente em decorrência da decisão prolatada na greve dos petroleiros em 1995, analisado pelo Comitê de Liberdade Sindical, caso nº 1.839, que acusou o Brasil de descumprimento da Convenção 98 sobre sindicalização e negociação coletiva⁶³².

Embora conste em acórdãos que o entendimento da SDC é no sentido de declarar a greve política como abusiva, verificou-se que, dos 21 processos julgados pela SDC, em 8 processos houve divergência e em outros 5 processos, apesar do julgamento por unanimidade, foi apresentada ressalva de entendimento. Dos 21 processos julgados, em 13 o entendimento não foi pacífico, o que re-

630 RO-1001268-03.2017.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 06/03/2020. Acórdão – pag. 14.

631 RO-1001240-35.2017.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 21/06/2018. Fl. 12.

632 SOUZA, *Greve & Locaute*. Aspectos jurídicos e económicos.

apresenta aproximadamente 61,9% dos processos. A divergência ou ressalva de entendimento é apresentada conforme a interpretação dada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que entende que pela possibilidade da greve política quando relacionada ao contrato de trabalho, conforme explica o Min. Godinho:

Nesse aspecto, este Relator ressalva seu entendimento, no sentido de que a Constituição não considera inválidos os movimentos paredistas que defendam interesses que não sejam estritamente contratuais, desde que ostentem também dimensão e impacto profissionais e contratuais importantes – o que parece ser o caso dos autos, **já que as Reformas Trabalhista e Previdenciária, cerne da deflagração da greve, são eventos com alto potencial de repercussão nas condições de trabalho, pois podem promover modificações prejudiciais para os trabalhadores no contexto do contrato de trabalho.** Nessa linha de raciocínio, não haveria abusividade no movimento paredista ora analisado, sob o ponto de vista material, ou seja, dos interesses defendidos⁶³³.

Entende-se, assim, que, embora alguns Ministros defendam a não classificação como abusivas das greves gerais contra as reformas trabalhista e previdenciária, argumentando que se trata de movimentos de cunho político-econômico intimamente relacionados à rotina laboral, ainda não houve divergência substancial capaz de promover uma alteração no entendimento da jurisdição especializada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a OIT, a chamada greve política só será considerada inválida ou irregular (em nosso ordenamento, abusiva) se estiver completamente desvinculada da defesa das condições de trabalho e dos interesses profissionais dos grevistas. Por outro lado, será legítima se tiver como objetivo aprimorar a regulação trabalhista aplicável aos trabalhadores e/ou melhorar as próprias políticas públicas que possam impactar de forma concreta e significativa seus direitos e garantias como trabalhadores inseridos em determinado setor econômico, social e profissional.

O posicionamento adotado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, porém, não é aplicado na jurisprudência brasileira. A Corte Trabalhista mantém

633 RO-1001268-03.2017.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/03/2020.

uma interpretação restritiva do direito de greve, rotineiramente classificando como abusiva a paralisação de natureza política. As greves gerais contra as reformas trabalhista e previdenciária mobilizaram expressivo contingente de trabalhadores em todo o país, evidenciando o impacto substantivo das mudanças legislativas sobre milhões de profissionais. No entanto, durante os julgamentos, a especializada, de maneira consistente, priorizou os requisitos formais estabelecidos pela Lei nº 7.783/89, requisitos estes que, dada a própria natureza da greve política, tornam-se intrinsecamente difíceis de serem plenamente atendidos. Essa lacuna entre a legislação e a realidade das mobilizações políticas destaca a necessidade de um debate mais amplo e aberto sobre o direito de greve no Brasil.

MATERIAIS SUPLEMENTARES

Tabela 1 - Processos encontrados na busca preliminar pelo termo “greve política”

	Nº DO PROCESSO	ÓRGÃO JUDICANTE	DATA DO JULGAMENTO
1	Ag-RR - 927-71.2017.5.17.0001	1ª Turma	09/02/2022
2	Ag-AIRR - 758-15.2017.5.09.0096	8ª Turma	09/02/2022
3	ES - 1001300-23.2021.5.00.0000	SDC	13/12/2021
4	RO - 1002618-89.2018.5.02.0000	SDC	22/11/2021
5	RO - 1002680-32.2018.5.02.0000	SDC	22/11/2021
6	ARR - 10572-08.2017.5.03.0132	3ª Turma	24/11/2021
7	RR - 11288-14.2017.5.03.0042	7ª Turma	10/11/2021
8	RR - 11648-02.2017.5.03.0186	7ª Turma	10/11/2021
9	Ag-AIRR - 821-67.2017.5.09.0863	3ª Turma	23/06/2021
10	Ag-RRAg - 989-47.2017.5.12.0035	6ª Turma	09/06/2021
11	RRAg - 2021-74.2017.5.10.0801	3ª Turma	25/11/2020
12	ED-RR - 10677-75.2017.5.15.0091	8ª Turma	14/04/2021
13	ROT - 1000680-30.2016.5.02.0000	SDC	08/03/2021
14	DCG - 1000376-17.2018.5.00.0000	SDC	14/12/2020
15	RR - 10677-75.2017.5.15.0091	8ª Turma	03/02/2021
16	RR - 1290-67.2017.5.12.0043	8ª Turma	16/12/2020
17	ROT - 10804-57.2019.5.03.0000	SDC	19/10/2020
18	RO - 567-10.2017.5.11.0000	SDC	17/08/2020
19	RO - 1001268-03.2017.5.02.0000	SDC	17/02/2020
20	EI-DCG - 1000418-66.2018.5.00.0000	SDC	17/02/2020

21	Ag-AIRR - 10902-83.2017.5.03.0009	6ª Turma	11/12/2019
22	RO - 1002589-39.2018.5.02.0000	SDC	09/12/2019
23	RO - 1000718-13.2014.5.02.0000	SDC	11/11/2019
24	RO - 1000806-51.2014.5.02.0000	SDC	11/11/2019
25	RO - 130-66.2017.5.11.0000	SDC	09/09/2019
26	RO - 157-49.2017.5.11.0000	SDC	09/09/2019
27	RO - 10633-71.2017.5.03.0000	SDC	12/08/2019
28	DCG - 1000418-66.2018.5.00.0000	SDC	10/06/2019
29	RO - 438-59.2017.5.09.0000	SDC	10/06/2019
30	Ag-AIRR - 20163-38.2015.5.04.0131	7ª Turma	28/05/2019
31	AIRR - 10566-55.2017.5.03.0017	3ª Turma	15/05/2019
32	RO - 510-62.2017.5.12.0000	SDC	10/12/2018
33	RO - 10780-97.2017.5.03.0000	SDC	10/12/2018
34	RO - 10492-52.2017.5.03.0000	SDC	10/09/2018
35	RO - 10493-37.2017.5.03.0000	SDC	10/09/2018
36	RO - 1001240-35.2017.5.02.0000	SDC	14/05/2018
37	RO - 10504-66.2017.5.03.0000	SDC	09/04/2018
38	ED-RO - 248-80.2017.5.06.0000	SDC	09/04/2018
39	RO - 1001239-50.2017.5.02.0000	SDC	19/02/2018
40	RO - 196-78.2017.5.17.0000	SDC	12/03/2018
41	ED-RO - 1393-27.2013.5.02.0000	SDC	14/08/2017
42	RO - 1393-27.2013.5.02.0000	SDC	24/04/20017
43	RO - 1000801-29.2014.5.02.0000	SDC	22/02/2016
44	DCG - 9451-05.2015.5.00.0000	SDC	21/09/2015
45	DCG - 9301-24.2015.5.00.0000	SDC	21/09/2015
46	RO - 51534-84.2012.5.02.0000	SDC	09/06/2014
47	AgR-Caulnom - 1445- 77.2013.5.00.0000	SDC	09/12/2013
48	RO - 61300-11.2008.5.09.0000	SDC	09/10/2012
49	ED-RODC - 2025800- 10.2006.5.02.0000	SDC	13/02/2012
50	RODC - 2025800-10.2006.5.02.0000	SDC	10/10/2011
51	RODC - 571212-31.1999.5.01.5555	SDC	31/08/2000
52	RODC - 454136-20.1998.5.01.5555	SDC	14/06/1999

Fonte: Elaboração própria.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. *O Duplo Negativo do Capital: Ensaio sobre a Crise do Capitalismo Global*. Bauru: Canal 6 (Projeto Editorial Praxis), 2018.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BOITO JÚNIOR, A.; MARCELINO, P. O sindicalismo deixou a crise para trás? um novo ciclo de greves na década de 2000. *Caderno CRH*, v. 23, n. 59, p. 323-338, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792010000200008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 6 nov. 2022.

BRASIL DE FATO. *Rio de Janeiro: ato reuniu 200 mil na primeira manifestação massiva contra Bolsonaro*. 15 maio 2019. Disponível em: <https://www.brasildefatorj.com.br/2019/05/15/rio-de-janeiro-ato-reuniu-200-mil-na-primeira-manifestacao-massiva-contra-bolsonaro>. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL DE FATO. *Greve Geral termina com mobilizações em 380 cidades contra a reforma da Previdência*. 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/06/14/greve-geral-termina-com-mobilizacoes-em-360-cidades-contra-a-reforma-da-previdencia/>. Acesso em: 9 nov. 2022.

CARDOSO, A. M. *À beira do abismo. Uma sociologia política do bolsonarismo*. 1. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2020.

CARTA CAPITAL. *Greve geral mobiliza o País contra reformas de Temer*. 27 abr. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/greve-geral-mobiliza-o-pais-contra-reformas-de-temer/> Acesso em 18 mar. 2021.

COSTA, C.; MENDONÇA, R. *Greve foi menor do que organizadores esperavam, mas maior do que governo gostaria, diz cientista político*. BBC Brasil, 27 abr. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39756026> Acesso em 21 out. 2022.

DIEESE. Balanço das greves de 2017. *Estudos e Pesquisas*, n. 87, set. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2017/estPesq87balancoGreves2017.html>. Acesso em: 25 out. 2021.

DIEESE. Balanço das greves de 2018. *Estudos e Pesquisas*, n. 89, abr. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2018/estPesq89balancoGreves2018.html> Acesso em: 28 out. 2021.

DIEESE. Balanço das greves de 2019. *Estudos e Pesquisas*, n. 93, 26 maio 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>. Acesso em: 26 out. 2021.

FERES JR, J.; CANDIDO, M.; MELO, P. *et al.* A cobertura jornalística das greves gerais de 2017: paradigma de protesto ou militância política. *Opinião Pública*, v. 25, n. 3, p. 495-530, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-01912019253495>. Acesso em: 28 out. 2022.

FERREIRA, A. C. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, v. 95, p. 119-136, dez. 2011.

FERREIRA, A. C. *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Econômica Editorial, 2014.

LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, S. S. de. *Carta de Conjuntura*, n. 37, out.-dez. 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/171214_CC37_secao_mercado_de_trabalho.pdf Acesso em: 13 maio 2023.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, v. 32, n. 1, p. 157-182, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/167468>. Acesso em: 15 abr. 2023.

MATTOS, M. B. *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

MELIM, T.; MUNIZ, M.; ARAGÃO, E. *45 milhões de trabalhadores aderiram à greve geral*. Confira o que parou. CUT. 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/greve-geral-confira-o-balanco-do-que-parou-na-manha-desta-sexta-feira-c29e>. Acesso em: 19 maio 2023.

PINTO, G. A. *A organização do trabalho no século XX. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

RAMOS, G. T.; MELO FILHO, H. C.; LOGUERCIO, J. E. *et al* (Coords.). *O Golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistências*. Bauru: Canal 6, 2017.

SEABRA, C. Greve no país fica esvaziada sem adesão de metroviários. *Folha de São Paulo*, 30 jun. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1897270-greve-no-pais-fica-esvaziada-sem-adesao-de-metroviriarios.shtml> Acesso em: 18 maio 2023.

SILVA, S. G. C. L. da.; GUEIROS, D. G. LIMA, H. F. de. Greve e direito: estudo de casos judiciais envolvendo movimentos coletivos de trabalho contra as reformas institucionais de austeridade. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 5, n. 1, p. 220-254, 2019. DOI: 10.26843/mestradodireito.v5i1.156.

SOUZA, R. A. e. *Greve & Locaute*. Aspectos jurídicos e econômicos. Coimbra: Editora Almedina, 2004.