

ISSN 0100-1736

DOCTRINA  
REGISTRO  
JURISPRUDÊNCIA  
NOTICIÁRIO

REVISTA DO  
**TRIBUNAL**  
REGIONAL DO  
**TRABALHO**  
DA OITAVA REGIÃO

[www.trt8.jus.br](http://www.trt8.jus.br)  
e-mail: [revista@trt8.jus.br](mailto:revista@trt8.jus.br)

|                  |       |       |        |          |                |
|------------------|-------|-------|--------|----------|----------------|
| R. TRT 8ª Região | Belém | v. 54 | n. 107 | p. 1-444 | jul./dez./2021 |
|------------------|-------|-------|--------|----------|----------------|

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª  
REGIÃO**

**PUBLICAÇÃO SEMESTRAL**

Correspondência: Travessa Dom Pedro I, nº 746

66050-100 - Belém - Pará

www.trt8.jus.br

e-mail: revista@trt8.jus.br

**COMISSÃO DA REVISTA:**

Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

Juíza do Trabalho Titular de Vara LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS  
SARMENTO

Juíza do Trabalho Substituta SILVANA BRAGA MATTOS

Assistente da Revista do Tribunal e Publicações em Geral:

Nara Maria Santos de Souza

Arte gráfica da capa: Assessoria de Comunicação Social do TRT 8ª Região.

---

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. v.  
54, n. 107 (jul./dez./2021) - Belém: Tribunal Regional  
do Trabalho da 8ª Região, 2021.

Semestral.

Início: 1968

ISSN 0100-1736

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

CDD 34(05)

---

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

Sede: Belém (PA)

Jurisdição: Estados do Pará e Amapá

### **TRIBUNAL PLENO**

Presidente: Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES

Vice-Presidente:

Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

Corregedora

Regional: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER  
MEDRADO

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA  
- Aposentado em 13/08/2021. (Decreto de 12 de agosto de 2021,  
publicado no DOU em 13/08/2021, Edição 153, Seção 2, Página 1)

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL

- Aposentada em 17/06/2021. (Decreto de 16 de junho de 2021,  
publicado no DOU em 17/06/2021, Edição 112, Seção 2, Página 1)

Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO

Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO

Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE  
ALMEIDA

Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

Desembargador WALTER ROBERTO PARO

Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA  
BRAGA

Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR

Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES  
JÚNIOR - Posse em 09/06/2021

Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS  
SANTOS - Posse em 21/06/2021  
VAGO  
VAGO

### **SEÇÃO ESPECIALIZADA I**

Presidente: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA -  
Aposentado em 13/08/2021  
Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR  
Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO  
Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES  
Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA  
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL -  
Aposentada em 17/06/2021  
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO  
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO  
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE  
ALMEIDA  
Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES  
JÚNIOR - Posse em 09/06/2021  
Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS  
SANTOS - Posse em 21/06/2021  
VAGO

### **SEÇÃO ESPECIALIZADA II**

Presidente: Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER  
MEDRADO

Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA  
Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY  
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA  
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES  
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO  
Desembargador WALTER ROBERTO PARO  
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTTHAU CORRÊA  
BRAGA  
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA  
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR  
VAGO

## **1ª TURMA**

Presidente: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR  
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA  
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA  
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA  
BRAGA

## **2ª TURMA**

Presidente: Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA -  
Aposentado em 13/08/2021  
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO  
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR  
Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES  
JÚNIOR - Posse em 09/06/2021  
VAGO

## **3ª TURMA**

Presidente: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA  
Desembargadora PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL -  
Aposentada em 17/06/2021  
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO  
Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS  
SANTOS - Posse em 21/06/2021  
VAGO

## **4ª TURMA**

Presidente: Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO  
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE  
ALMEIDA  
Desembargador WALTER ROBERTO PARO  
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

## VARAS DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza AMANACI GIANNACCINI

2ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza VANILZA DE SOUZA MALCHER

3ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO

4ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza ERIKA VASCONCELOS DE LIMA DACIER LOBATO

5ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz JOÃO CARLOS TRAVASSOS TEIXEIRA PINTO

6ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS

7ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA

8ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz LUIS ANTONIO NOBRE DE BRITO

9ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz PAULO HENRIQUE SILVA ÁZAR

10ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza CRISTIANE SIQUEIRA REBELO

11ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz OCÉLIO DE JESUS CARNEIRO DE MORAIS

12ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO

13ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz JORGE ANTONIO RAMOS VIEIRA

14ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS - Promovido, por antiguidade, ao cargo de Desembargador do Trabalho. Posse em 21/06/2021. (Decreto de 17 de junho de 2021, publicado no DOU em 18/06/2021, Edição 113, Seção 2, Página 1) Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

15ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES

16ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR - Promovido, por merecimento, ao cargo de Desembargador do Trabalho. Posse em 09/06/2021. (Decreto de 7 de junho de 2021, publicado no DOU em 08/06/2021, Edição 105, Seção 2, Página 1) Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

17ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR

18ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza GEORGIA LIMA PITMAN

19ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES

1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba

Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ - Removido p/ a 2ª VT de Abaetetuba, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba

Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA - Removida p/ a 3ª VT de Ananindeua, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Vara do Trabalho de Altamira

Titular: Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA

1ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - Removido p/ a 4ª VT de Ananindeua, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

2ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA

3ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA - Removido p/ a 14ª VT de Belém, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

4ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR - Removido p/ a 16ª VT de Belém, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Vara do Trabalho de Breves

Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA - Licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 01.01.2020 a 31.12.2021. (Port. PRESI nº 0001/2020)

Vara do Trabalho de Capanema

Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER

Vara do Trabalho de Castanhal

Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS - Removida p/ a VT de Santa Izabel do Pará, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Vara do Trabalho de Itaituba

Titular: Juiz DENNIS JORGE VIEIRA JENNINGS - Falecido em 25/04/2021.

VAGO

Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado

Titular: Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS - Posse em 14/07/2021 (Res. TRT nº 056/2021). Removida p/ a 1ª VT de Parauapebas, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

VAGO

1ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ - Removido p/ a 3ª VT de Macapá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

2ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - Removido p/ a 7ª VT de Macapá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

3ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA - Removida p/ a VT de Castanhal, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

4ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA

5ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE

6ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS

7ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES - Removida p/ a 1ª VT de Ananindeua, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO - A partir de  
16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

8ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI

1ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA - Removido  
p/ a 2ª VT de Macapá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021  
e Res. nº 60/2021)

Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA - A partir de  
16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

2ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ -  
Removida p/ a 1ª VT de Macapá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº  
333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA -  
A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

3ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza BIANCA LIBONATI GALÚCIO

4ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MAIA

Vara do Trabalho de Óbidos

Titular: Juíza MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS

Vara do Trabalho de Paragominas

Titular: Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE

1ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS - A partir de 16/08/2021.  
(Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

2ª Vara do Trabalho de Parauapebas

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

3ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES

4ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA -  
Removida p/ a 2ª VT de Marabá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº  
333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA - Posse em  
14/07/2021 (Res. TRT8 nº 056/2021). Removida p/ a 4ª VT de Parauapebas,  
a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Vara do Trabalho de Redenção

Titular: Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA - Posse  
em 14/07/2021 (Res. TRT8 nº 056/2021). Removida p/ a 4ª VT de  
Parauapebas, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº  
60/2021)

VAGO

Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará

Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR - Removido p/ a 1ª VT de Ananindeua, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

Juíza RENATA PLATON ANJOS - A partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

1ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA

2ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO

Vara do Trabalho de São Félix do Xingu

Titular: Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ

Vara do Trabalho de Tucuruí

Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA

Vara do Trabalho de Xinguara

Titular: Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA - Removido p/ a 1ª VT de Marabá, a partir de 16/08/2021. (Ato TRT8 nº 333/2021 e Res. nº 60/2021)

VAGO

## **JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS**

Juíza KARLA MARTINS FROTA

Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA

Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES

Juíza SILVANA BRAGA MATTOS

Juíza NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA - Promovida, por merecimento, ao cargo de Juíza Titular da VT de Redenção. (Res. TRT8 nº 056/2021)

Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS - Promovida, por antiguidade, ao cargo de Juíza Titular da VT de Laranjal do Jari-Monte Dourado. (Res. TRT nº 056/2021)

Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES

Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES

Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO

Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA

Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO

Juíza MILENA ABREU SOARES

Juiz AVERTANO MESSIAS KLAUTAU

Juiz ÊNIO BORGES CAMPOS

Juiz VALTERNAN PINHEIRO PRATES FILHO

Juiz OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA

Juiz FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR

Juiz GUSTAVO LIMA MARTINS

Juiz JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR  
Juíza MARINA ALVES DE OLIVEIRA ASSAYAG  
Juiz JOSÉ IRAELCIO DE SOUZA MELO JÚNIOR  
Juíza LARISSA CUNHA BARBOSA E SILVA  
Juiz DAVI PEREIRA MAGALHÃES  
Juiz MURILO IZYCKI  
Juíza FERNANDA ENDLER LIMA  
Juiz DOUGLAS CONTRERAS FERRAZ  
Juiz UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR  
Juíza ÁDRIA LENA FURTADO BRAGA  
Juiz PEDRO MARCIO COELHO VILAR  
Juíza ERICA KAZUMI NAKAMURA  
Juiz PEDRO AUGUSTO VECCHI MOREIRA  
Juiz AFRANIO RODRIGUES DE AMORIM ABRAS  
Juíza CAROLINA VENTIN DE OLIVEIRA PRATES  
Juiz GREGORY FERREIRA MAGALHÃES  
Juíza LUCIANE PARMA PINTO  
Juíza ALESSANDRA SILVA MEYER MACIEL  
Juiz JAYME POLACHINI NETO  
Juiz DOUGLAS PINHEIRO BEZERRA  
Juiz EMANUEL BARBOSA DE MOURA  
Juíza INGRID CONTI DE ALMEIDA  
Juiz LEANDRO MOREIRA DONATO  
Juíza CLAUDIA KAROLINE FIALHO CAVALCANTI  
VAGO  
VAGO  
VAGO  
VAGO  
VAGO



## SUMÁRIO

### ***DOCTRINA***

|  |     |
|--|-----|
| JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS.....   | 19  |
| Vicente José Malheiros da Fonseca  |     |
| REFORMA TRABALHISTA. RETROCESSO NEOLIBERAL .....   | 29  |
| Rosita de Nazaré Sidrim Nassar   |     |
| TRABALHO DECENTE NA PAN-AMAZÔNIA:<br>O CASO DO AVIAMENTO.....  | 45  |
| Georgenor de Sousa Franco Filho  |     |
| TRABALHO INFANTIL:<br>UM DEBATE SOBRE GÊNERO E RAÇA.....   | 59  |
| Maria Zuíla Lima Dutra   |     |
| ANÁLISE DA LEI Nº 14.151/2021:<br>PARÂMETROS NORMATIVOS PARA<br>AFASTAMENTO DAS PROFISSIONAIS<br>GESTANTES DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS..... | 73  |
| Francisco Milton Araújo Júnior   |     |
| A INSPEÇÃO LABORAL NO BRASIL:<br>ESTRUTURA E IMPORTÂNCIA SOB A<br>PERSPECTIVA DO ENFRENTAMENTO<br>AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.....   | 85  |
| Emerson Costa / Ney Maranhão / Valena Jacob  |     |
| A AGENDA <i>BUILD BACK BETTER</i> DE BIDEN<br>E O <i>PRO ACT</i> . PARÂMETROS PARA O<br>SINDICALISMO BRASILEIRO? .....                     | 113 |
| Douglas Contreras Ferraz   |     |
| GÊNESE DE UMA JUSTIÇA SOCIAL:<br>A JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA.....   | 141 |
| Domingos Sávio Zainaghi  |     |
| TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS E<br>RELAÇÃO LABORAL: CONTRIBUIÇÕES<br>DO RGPD E DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS.....                          | 161 |
| Rosane Gauriau   |     |

|   |     |
|---|-----|
| REGULAÇÃO DAS REDES SOCIAIS E<br>LIBERDADE DE EXPRESSÃO - Uma abordagem<br>no contexto europeu..... | 189 |
| Sofia Lima Dutra  |     |

## ***JURISPRUDÊNCIA***

|   |     |
|---|-----|
| JURISPRUDÊNCIA DO<br>CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA .....   | 215 |
| JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO SUPERIOR<br>DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO<br>TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....   | 217 |
| JURISPRUDÊNCIA DO<br>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....  | 221 |
| ACÓRDÃOS DO<br>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....  | 231 |
| Ação Rescisória. Lide Simulada. Configuração .....  | 231 |
| Agravo de Petição. Incidente de Desconsideração da<br>Personalidade Jurídica. Inclusão do<br>Cônjuge no Polo Passivo da Execução. Invalidez .....   | 236 |
| Agravo de Petição - Limitação do Litisconsorte Facultativo -<br>Polo Ativo da Execução .....  | 240 |
| Assédio Moral e Acidente do Trabalho - Agressão Física.<br>Comprovação. <i>Quantum</i> Indenizatório .....  | 246 |
| Concorrência à Função Comissionada.<br>Perda de uma Chance. Indenização.....  | 254 |
| Impropriedades no Processo Eleitoral Sindical<br>desde 2019. Tutela de Urgência Requerida pelo MPT.<br>Afastamento da Presidência e Diretoria do Sindicato.<br>Nomeação de Junta Governativa Provisória para<br>Conduzir a Eleição. Ilegalidade Não Configurada ..... | 259 |
| I. Inépcia da Petição Inicial. II. Irregularidade de<br>Representação do Preposto. Confissão Ficta e Revelia.<br>III. Cláusula Compensatória Desportiva.<br>IV. Seguro Desportivo Obrigatório.<br>V. Honorários Sucumbenciais. Percentual .....                       | 266 |
| Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave.<br>Membro da CIPA .....  | 278 |
| Mandado de Segurança. Existência de Demonstração<br>de Liqueidez e Certeza do Direito.....  | 285 |

|  |            |
|--|------------|
| Notificação Inicial. Determinação Judicial<br>Não Observada. Nulidade .....  | 288        |
| I - Recurso Ordinário. Preliminar de Ilegitimidade<br>Passiva “Ad Causam”. Teoria da Asserção.<br>Rejeitada. II - Responsabilidade Subsidiária<br>do Estado do Pará. Nomeação de Preposto<br>para o Exercício de Titular Interino de Cartório..... | 299        |
| <b>EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO<br/>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.....</b>  | <b>309</b> |

## **NOTICIÁRIO**

|  |     |
|--|-----|
| TRT8 adere a novas tecnologias.....  | 327 |
| Evento “Ser Mãe”.....  | 333 |
| Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos.....   | 338 |
| Gestão Ambiental.....  | 341 |
| TRT8 aprova Planejamento Estratégico para os próximos seis anos.....   | 351 |
| Capacitação.....   | 353 |
| TRT8 adere a campanhas nacionais.....  | 370 |
| Saúde .....  | 375 |
| CEJUSC.....  | 375 |
| EJUD8.....   | 377 |
| III Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário.....   | 390 |
| Correição Ordinária na JT8 .....   | 392 |
| Movimentação de Magistrados .....  | 395 |
| Trabalho Infantil.....   | 403 |
| Dia Nacional do Luto .....   | 410 |
| Justiça Itinerante .....   | 411 |
| Comunicação .....  | 414 |
| Medidas de prevenção ao novo coronavírus e protocolo<br>para retomada de atividades presenciais na JT8 ..... | 415 |
| Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos<br>de Desenvolvimento Sustentável - LIODS.....             | 417 |
| “Defenda-me” .....   | 419 |
| Agosto Lilás .....   | 421 |
| Ranking da Transparência do Judiciário.....  | 423 |
| Centro de Inteligência da JT8 .....  | 425 |
| Correição Integrada .....  | 426 |
| TRT8 lança novo <i>Campus Virtual</i> .....  | 429 |
| Semana Nacional da Conciliação e Execução Trabalhista 2021.....  | 430 |
| Espaço Cultural.....   | 434 |
| Visita da Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Nazaré .....  | 435 |
| TRT8 sedia evento sobre contratação de refugiados e migrantes.....   | 436 |

|  |     |
|--|-----|
| Semana do Servidor 2021 .....                | 437 |
| Posse de Novos Servidores.....               | 439 |
| Justiça em Números 2021 .....                | 440 |
| Plano de Diretrizes da Gestão 2021-2022..... | 441 |
| XVI Semana Nacional da Conciliação .....     | 442 |



**DOCTRINA**



# JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS

*Vicente José Malheiros da Fonseca*<sup>1</sup>

**Sumário. 1. Prólogo. 2. Justiça do Trabalho - 80 anos. 3. Justiça do Trabalho na Amazônia. 4. A Justiça do Trabalho em tempo de pandemia. Sessões telepresenciais de julgamento. 5. Algumas contribuições à Justiça do Trabalho: Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET), Sentenças Líquidas. Primeira Sentença sobre Trabalho Escravo. Hino da Justiça do Trabalho.**

## 1. Prólogo.

Não se constrói o futuro sem, no presente, conhecer o passado.

Os povos civilizados têm imenso apreço pelas instituições judiciárias.

No Brasil, a Justiça do Trabalho julga as questões de interesse de desempregados, de trabalhadores humildes, de operários analfabetos e de obreiros que ajudam a construir o nosso país.

No início deste século XXI, cogitou-se da extinção da Justiça do Trabalho. Na época, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região e Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil, eu dizia que acabar com esse ramo

---

<sup>1</sup> *Vicente José Malheiros da Fonseca* é Desembargador do Trabalho de carreira (Aposentado) e ex-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém-PA). Professor Emérito da Universidade da Amazônia (UNAMA). Compositor. Membro da Associação dos Magistrados Brasileiros, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paraense de Música, da Academia de Letras e Artes de Santarém, do Instituto Histórico e Geográfico do Pará, do Instituto Histórico e Geográfico do Tapajós, da Academia Luminescência Brasileira, da Academia de Música do Brasil, da Academia de Musicologia do Brasil e da Academia de Artes do Brasil. Membro Honorário do Instituto dos Advogados do Pará. Conselheiro Perpétuo da Academia de Música do Rio de Janeiro e da Academia de Música de São Paulo.

especializado do Poder Judiciário significaria lançar ao desespero, à desesperança, ao caos social todos aqueles que, oprimidos pelos abusos do capitalismo, pretendem ver reparadas as injustiças pela falta de pagamento de seus salários, das indenizações legais resultantes da dispensa sem justa causa etc. Afinal de contas, o desemprego é um problema universal, porque provoca a criminalidade, a revolta, a fome e retira a dignidade da pessoa humana e a cidadania.

Diversos eventos têm sido promovidos para resgatar a memória da Justiça do Trabalho em nosso país.

## **2. Justiça do Trabalho - 80 anos.**

Em 2011, comemorou-se 70 anos de criação da Justiça do Trabalho. Sobre o evento, escrevi um artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região<sup>2</sup>.

Em 2016, na comemoração dos 75 anos da Justiça do Trabalho, escrevi outro artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região<sup>3</sup>.

Agora, volto ao tema quando a Justiça do Trabalho chega a oito décadas de sua criação, em 1941.

Colho do sítio do Tribunal Superior do Trabalho, na internet, notícias sobre a celebração dos 80 anos da Justiça do Trabalho (10/11/2020), que inclui um Seminário Internacional, medalha comemorativa, lançamento de um livro e prêmio de jornalismo.

A Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente do TST, assim se pronunciou sobre o evento:

“É uma data simbólica, que merece ser celebrada. Desde a criação da Justiça do Trabalho, em 1941, o mundo do trabalho mudou, e a nossa Justiça se aperfeiçoou, investindo em tecnologia para julgar de forma cada vez mais célere e para atender à sociedade com eficiência e transparência. Olhar para o passado nos ajuda a compreender o presente e a vislumbrar novas possibilidades para o futuro”.

---

<sup>2</sup> “A Prova no Processo do Trabalho”: Revista nº 88 do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, volume 45 (janeiro-junho/2012), p. 15/94.

<sup>3</sup> “75 anos da Justiça do Trabalho na Amazônia”: Revista nº 97 do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, volume 49 (julho-dezembro/2016), p. 17/24.

Em maio do corrente ano de 2021, mês do aniversário de surgimento do Judiciário Trabalhista, ocorre o lançamento, na internet, do Memorial Virtual da Justiça do Trabalho. A página reúne informações do acervo histórico da Justiça do Trabalho em todo o país.

Promove-se também a exposição “80 anos da Justiça do Trabalho”, com reflexões sobre a construção das relações de trabalho no Brasil, disponível, virtualmente, na página da Memória Viva do Tribunal Superior do Trabalho, além de um selo e um carimbo comemorativo, em parceria com os Correios.

A 2ª edição do Prêmio Justiça do Trabalho de Jornalismo é outra iniciativa que faz parte das comemorações. Na programação, ainda, o lançamento de um documentário e de uma série de vídeos sobre a atuação da Justiça do Trabalho em suas oito décadas de história.

O TST lança edição especial de sua tradicional Revista, comemorativa dos 80 anos da Justiça do Trabalho.

### **3. Justiça do Trabalho na Amazônia.**

Vale recordar que as origens da Justiça do Trabalho na Região Amazônica remontam ao 1º de maio de 1941, quando foram solenemente instalados na capital do Estado do Pará o Conselho Regional do Trabalho e a única Junta de Conciliação e Julgamento em Belém.

Naquela época, a Oitava Região Trabalhista, a única no Norte brasileiro, tinha jurisdição apenas sobre os Estados do Pará e Amazonas, pois os antigos Territórios Federais (Acre, Guaporé, Rio Branco e Amapá) ficaram, inicialmente, sob a jurisdição da 1ª Região, sediada no Rio de Janeiro.

Vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região estavam apenas duas Juntas de Conciliação e Julgamento, uma em Belém e outra em Manaus.

Somente 16 anos após, pela Lei nº 4.088, de 12 de julho de 1962, foram criadas JCJs em cidades do interior amazônico: duas no Pará (Capanema e Santarém) e uma no Amazonas (Parintins). Esses órgãos de 1º grau foram instalados em 1963, portanto há 58 anos.

E apenas na década de 70 do século XX, na administração de Orlando Teixeira da Costa (Presidente do TRT-8ª Região), foram criadas JCJs em Macapá, Rio Branco, Porto Velho e Boa Vista. Quando atuei como Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Boa Vista (RR), nos anos de 1980-1981, sob a

jurisdição do Oitavo Regional, ainda recebi autos de processos devolvidos do TRT-1ª Região (RJ).

Já naquela época, eram muito extensas as jurisdições dos órgãos de 1º grau, como era o caso de Santarém, que hoje quase equivale ao território jurisdicionado por 4 Varas do Trabalho (Santarém, Itaituba, Óbidos e Monte Dourado), desmembradas da primitiva JCJ sediada na “Pérola do Tapajós”.

Portanto, sobre a vastidão da planície amazônica estendia-se a antiga jurisdição da 8ª Região, do Pará ao Acre.

Foram tempos heroicos que, de certo modo, persistem petrificados nas margens de remotos barrancos dos rios que constituem o labirinto da maior bacia hidrográfica do mundo, que irriga a selva, onde o sol de Deus não penetra e a luz do Direito por tantos ainda é desconhecida, na travessia para o terceiro milênio. A adversidade não nos amedrontou, nem haverá de nos amedrontar.

Em 1981, desmembrado da 8ª, foi criado o TRT da 11ª Região, com sede em Manaus (AM); e, em 1986, o TRT da 14ª Região, com sede em Porto Velho (RO).

Assim, na primitiva área do Oitavo Regional existem, na atualidade, três TRTs. Não obstante, os Estados do Acre, Amapá, Roraima e Tocantins - todos localizados na Amazônia Legal - ainda não contam com seus respectivos Tribunais Regionais do Trabalho.

Nascido em Santarém, no interior do Estado do Pará, ingressei na magistratura trabalhista muito jovem, em 1973, com 25 anos de idade e menos de dois anos de minha graduação em Direito, na época em que a jurisdição territorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região, sediada em Belém, abrangia toda a Amazônia (Pará, Amapá, Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima).

Em 1983, depois de atuar na 11ª Região, desmembrada da 8ª Região, sediada em Manaus, retornei ao Pará, mediante novo concurso público e reiniciei a carreira na magistratura em minha Região de origem.

Trabalhei, como Suplente de Juiz Presidente de Junta de Conciliação e Julgamento, Juiz Substituto e Juiz Titular, em quase todas as unidades federativas da Amazônia, em capitais e no interior, durante 13 anos e permaneci no 1º grau de jurisdição trabalhista por 20 anos, antes de chegar ao Tribunal Regional do Trabalho (1993), onde exerci as funções de Corregedor, Vice-Presidente e Presidente, época em que atuei como Coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil (COLEPRECOR), que coincidiu

com o período em que se propôs a extinção da Justiça do Trabalho e, depois, como alternativa absurda, a extinção de alguns TRTs, embora sem sucesso, graças aos movimentos de resistência manifestados por diversos segmentos da sociedade brasileira.

Mantida a Justiça do Trabalho, pouco tempo depois era extinta a representação classista (Emenda Constitucional nº 24/1999).

Em seguida, uma conquista histórica: a Lei nº 10.770, de 21.11.2003, criava, em todo o território nacional, 269 novas Varas do Trabalho. E, no ano seguinte, a Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou significativamente a competência desta Justiça Federal Especializada.

Um dos problemas que mais afligem o Judiciário, em nosso país, é a diminuta proporção do número de juízes para atender a demanda da população.

Por isso, as infelizes propostas para extinguir a Justiça do Trabalho ou reduzir a quantidade ou a composição de Tribunais Trabalhistas não poderiam e não podem ser aceitas.

A reforma previdenciária atribuiu ao Judiciário Trabalhista competência para a cobrança de contribuições sociais, cuja arrecadação supera o gasto da folha de pagamento de magistrados e servidores.

Todas essas mudanças exigem uma estrutura capaz de suportar o impacto do movimento judiciário trabalhista. Por isso, é imprescindível dispor dos meios adequados para o regular funcionamento da Justiça do Trabalho, principalmente o elemento humano, pois ainda não se inventou qualquer máquina para julgar os conflitos sociais.

A Justiça do Trabalho brasileira é integrada atualmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília, 24 Tribunais Regionais do Trabalho e 1.587 Varas do Trabalho (conforme dados estatísticos de janeiro de 2020, publicados no Portal do TST).

O excessivo movimento judiciário trabalhista pode demonstrar algumas desvantagens: a crise econômica, o índice de desemprego, o descumprimento da legislação trabalhista, dentre outros fatores. Contudo, assinala o crescente exercício da cidadania manifestado pelo ajuizamento da ação judicial, o relevante papel social desta Justiça Especializada e a credibilidade do jurisdicionado no Judiciário Trabalhista.

O relevante papel social da **Justiça do Trabalho** não deve ser medido apenas pelo valor das causas julgadas ou pelo volume dos processos apreciados. Enquanto existirem cidadãos brasileiros

carentes das mínimas condições de dignidade, escravizados pelo capital selvagem, menores explorados pelo descaso de uma sociedade egoísta, violentados em sua inocência pelas drogas, pela miséria e pela fome, mulheres discriminadas e arrastadas à prostituição e ao desemprego, não se pode falar em extinção ou redução da competência da Justiça do Trabalho, como órgão especializado e sensível aos direitos humanos fundamentais.

A Justiça do Trabalho é um segmento da própria história do Brasil. Não há discurso maior em sua defesa que as páginas dessa mesma história. Seria, no mínimo, ilógico desfazer toda a estrutura administrativa, material, funcional, cultural e moral construída, todo esse patrimônio de democracia e liberdade, ao longo de **80 anos** de justiça social. Por isso, é oportuno conclamar, uma vez mais, a sociedade brasileira a lutar pelo prestígio e eficiência da Justiça do Trabalho, garantia da cidadania e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A história da Justiça do Trabalho honra o Brasil. São **oito décadas** de serviços prestados à Pátria, inclusive nos lugares mais longínquos do território nacional.

Desde os anos 40 nossos juízes trabalhistas distribuem justiça social na imensidão do continente brasileiro, com suas lonjuras, conflitos, isolamento, silêncios e injustiças. Muitos foram desbravadores e pioneiros. Toparam - e ainda topam - malária e febre amarela, solidão e inquietude. Acenderam lamparinas para estudar processos. Venceram a remo estirões de rios intermináveis. Sofreram o desconforto, o perigo de animais ferozes, entre eles o próprio homem com seu poder de fogo e dinheiro. Mas sempre honraram a toga e a cidadania.

O *papel social* da Justiça do Trabalho, cuja jurisdição se espria pelos mais longínquos municípios deste imenso país, é transcendental. Vai para muito além de meros dados estatísticos ou de utópicas fórmulas que pretendem sepultar o ideal de uma justiça gratuita, informal e célere, praticada por uma magistratura sensível aos dramas dos mais humildes, quase sempre excluídos do acesso às mínimas condições de vida digna.

Creio, enfim, que a Justiça do Trabalho proporciona um dos mais autênticos direitos de cidadania à pessoa humana, enquanto homem trabalhador. É essa conquista - que tem o preço incalculável da dignidade do cidadão trabalhador ou empresário - que o povo brasileiro deve preservar, aperfeiçoar e prestigiar, na permanente distribuição da justiça social.

Afinal, está na origem da Justiça do Trabalho ser integrada por magistrados naturalmente mais sensíveis às questões sociais, que não raro requerem soluções fundadas no juízo de equidade, característica que importa na interpretação criativa da realidade social, e não a mera aplicação automática e fria das normas jurídicas. Isso não significa, entretanto, que os Juízes do Trabalho seriam levados a proferir decisões fundadas no seu sentimento pessoal, emotivo e irresponsável, porém equilibrado, profissional e justo.

#### **4. A Justiça do Trabalho em tempo de pandemia. Sessões telepresenciais de julgamento.**

Com base em recomendações estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho a administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região instituiu a regulamentação sobre a realização de sessões *on line* para julgamento de processos eletrônicos do 2º grau, experiência que tem sido realizada, há alguns anos, pelo Supremo Tribunal Federal.

A iniciativa decorre da necessidade de agilizar o julgamento de processos pelos órgãos colegiados do Tribunal, a fim de imprimir efetividade aos princípios constitucionais da celeridade e da razoável duração do processo, mediante a utilização das ferramentas eletrônicas para efetivação de sessões *on line* no julgamento de processos pelos órgãos colegiados da Corte.

Assim, foi instituído, no âmbito do TRT-8, ambiente eletrônico, não presencial, para julgamento de processos do 2º grau de jurisdição, operacionalizado por meio de sessão *on line*, antecedida pela análise prévia dos processos no sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Participam dessas sessões telepresenciais o representante do Ministério Público do Trabalho e os advogados das partes, que podem fazer, durante a sessão, ao vivo, sustentação oral em defesa de seus constituintes, por meio do *Google Meet* e, depois, pelo *Zoom*, com transmissão e gravação no *YouTube*.

O sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) também é utilizado nas Varas do Trabalho, não obstante as eventuais dificuldades de acesso e alguns problemas que podem ocorrer sobretudo na colheita das provas orais (depoimentos de partes e testemunhas, por exemplo).

O Tribunal (Turmas, Sessões Especializadas e Pleno) realiza sessões telepresenciais de julgamento, enquanto os magistrados

permanecem trabalhando, em Plantão Extraordinário, em suas casas, sob regime de *home office*, bem como os servidores, por força do isolamento social determinado pelas medidas de prevenção decorrentes da pandemia provocada pelo Coronavírus (Covid-19).

De certa forma, o trabalho remoto ou à distância e a sessão telepresencial de julgamento ocorrem nos mesmos moldes do serviço ou da sessão presencial, tradicional. Os processos físicos, que, aliás, estão gradualmente em extinção, vem sendo julgados, na medida do possível.

Esse novo modelo de teletrabalho no Judiciário será frequentemente adotado mesmo depois da pandemia do Coronavírus, com os ajustes e aperfeiçoamentos necessários, até porque a legislação (v.g., o Código de Processo Civil de 2015) já prevê a prática eletrônica de atos processuais.

### **5. Algumas contribuições à Justiça do Trabalho: Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET), Sentenças Líquidas. Primeira Sentença sobre Trabalho Escravo. Hino da Justiça do Trabalho.**

A ideia do *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*, aprovado pelo art. 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário), que objetiva modernizar e acelerar a fase executória na Justiça do Trabalho - pela qual venho lutando há mais de 30 anos -; e o "*Hino da Justiça do Trabalho*", de minha autoria (composto em 1998), oficializado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), são contribuições que, modestamente, deixo à Memória da Justiça do Trabalho do Brasil.

A outra contribuição é o sistema de implantação das *sentenças líquidas*, pioneiro em nosso país, importante procedimento de agilização dos processos trabalhistas, implementado, em nossa Região, desde a época em que fui Presidente do TRT-8 (1998-2000).

Sobre esses temas escrevi anteriormente diversos textos.

No ano de 1976, enquanto Juiz do Trabalho Substituto, em Abaetetuba (PA), proferi uma sentença, que, segundo levantamento realizado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e outros órgãos, foi considerada a *primeira sentença trabalhista sobre trabalho escravo*, com mais de 100 páginas, cujos autos receberam um Selo Histórico e se encontram preservados no acervo do Memorial do TRT-8 (Processo VTAB Nº 71/1976. A

sentença foi confirmada pelo TRT-8ª Região, conforme o v. Acórdão nº 8.442 - Proc. TRT RO 53/77, em 02.05.1977, prolatado pelo juiz Roberto Araújo de Oliveira Santos, Revisor).

A decisão judicial teve repercussão, inclusive em âmbito internacional, e serviu para estudos acadêmicos, como a Tese de Doutorado defendida pelo Juiz de Direito, paraense, Dr. Elder Lisboa Ferreira da Costa (falecido), perante a Universidad de Salamanca (Espanha), que lhe outorgou um Prêmio Extraordinário, como a melhor tese jurídica nos anos de 2013/2014. O material também constou do livro “Escravidão no Brasil - Os pilares da OIT e o discurso internacional - Há escravos no Brasil?” (2018), escrito pelo juiz Elder Costa.

Em entrevista sobre trabalho escravo e outros temas, concedida ao jornalista Edney José Martins Pereira, então Assessor de Comunicação do TRT8, em 26 de setembro de 2013, eu conto alguma coisa sobre a sentença.

Confira:

<http://youtu.be/82u-FQOD5gE>

Veja também a entrevista que concedi durante a 2ª Jornada de Debates sobre Trabalho Escravo (2ª Mesa), promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outras entidades, realizada em Brasília (DF), nos dias 23 e 24 de novembro de 2004, no auditório do Superior Tribunal de Justiça:

<http://www.facebook.com/photo.php?v=598150153547409&l=2925667154510631188>

Assista o vídeo de meu depoimento ao Memorial “Arthur Francisco Seixas dos Anjos”, sobre a Justiça do Trabalho, em maio de 2016, particularmente no trecho sobre o “Processo Histórico”(trabalho escravo), de 20’32” até 29’50”:

<https://youtu.be/UwDeOGpVK1Y>

E também a 5ª edição da Revista Eletrônica Digital do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, disponível no *YouTube*:

<https://youtu.be/66RnPowDH-Q>

No mais, a nossa história é construída, dia a dia, por todos nós, magistrados, advogados, procuradores e servidores, que nos empenhamos para bem administrar a Justiça e amamos a nossa profissão.



## REFORMA TRABALHISTA. RETROCESSO NEOLIBERAL.

*Rosita de Nazaré Sidrim Nassar*<sup>1</sup>

Para aqueles, como eu, que encontraram no Direito do Trabalho uma forma, ainda que tênue, de corrigir desigualdades, a reforma trabalhista é um verdadeiro desastre. Para os magistrados da Justiça do Trabalho especificamente constitui forma de manipulação que os leva a contribuir diariamente para a desconstrução de tudo quanto foi concebido no intuito de reduzir disparidades econômicas, sociais e jurídicas e de garantir o mínimo existencial aos trabalhadores. Tudo muito bem planejado, inclusive para colocar o juiz numa situação confortável para justificar suas decisões: não tem outra alternativa senão a de cumprir o que está na lei, sem falar no engessamento de nossa jurisprudência com as súmulas vinculantes.

A reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, apresentou como justificativa a necessidade da geração de emprego e renda, de atrair investimentos estrangeiros e de desonerar as folhas de pagamento.

Prometeu-se a criação de 6 milhões de empregos, conforme entrevista prestada à NBR pelo então Ministro da Fazenda Henrique Meirelles, poucos dias antes da implantação da malfadada reforma<sup>2</sup>.

Nesta entrevista o ministro se referiu à concessão de maiores poderes aos trabalhadores para negociar as próprias condições de trabalho. Mencionou também a previsão de crescimento econômico.

As expectativas do ministro não se concretizaram, exceto quanto à desoneração da folha de pagamento, mas por outro motivo.

O desemprego continuou aumentando no país.

Dados do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados mostraram que logo após a vigência da reforma

---

<sup>1</sup> Desembargadora do TRT da 8ª Região. Professora do Curso de Direito da UFPA (aposentada).

<sup>2</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista gerou os efeitos pretendidos.** BLOG. Edição de 12/5/2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-gerou-os-efeitos-pretendidos>. Acesso em: 03 abr. 2021.

trabalhista houve no Brasil uma queda acentuada no número de empregos formais.

Em novembro de 2017, quando entrou em vigor a reforma, o saldo foi de - 8.530 empregos, no mês seguinte, o saldo foi de - 339.381, o pior resultado do ano. Um exemplo do impacto da mudança na legislação foi a demissão de 1,2 mil professores pelo grupo de ensino superior Estácio de Sá, logo após o início da validade da reforma trabalhista.

Segundo o Instituto de Geografia e Estatística-IBGE, o índice de desemprego no Brasil subiu em janeiro de 2018 para 12,2%, atingindo um total de 12,7 milhões de pessoas desempregadas, enquanto que no trimestre antecedente à reforma trabalhista a taxa era de 11,8%, com 12,3 milhões de pessoas desempregadas.

De acordo com a atualização de 30.11.2020, o IBGE registra que a taxa de desocupação chegou a 14,6% no terceiro trimestre do ano, uma alta de 1,3 ponto percentual na comparação com o trimestre anterior (13,3%). Essa é a maior taxa registrada na série histórica do IBGE, iniciada em 2012, e corresponde a 14,1 milhões de pessoas. Ou seja, mais 1,3 milhão de desempregados entraram na fila em busca de um trabalho no país, ou se encontram desalentados.

Portanto, após três anos de vigência da lei, a taxa de desemprego atingiu o recorde, sem que nenhuma das promessas se realizasse.

Esta foi a principal justificativa apresentada pelos defensores da mudança da legislação do trabalho, que resultou neste terrível fracasso.

A reforma trabalhista vem complicar a situação dramática do desemprego e da informalidade. Nada entregou à classe trabalhadora, com mais de 13 milhões de desempregados em fevereiro de 2017, não passando de promessa a criação de dois milhões de empregos. Na verdade, assinala Ciro Gomes, “ela veio, de fato, incentivar a extinção progressiva do trabalho formal tradicional e a geração de postos de trabalho que não contribuem necessariamente com a Previdência, o que causa maior degradação nas contas públicas”<sup>3</sup>.

Subverteu a lógica do Direito do Trabalho que é a de compensar com uma superioridade de tratamento jurídico a inferioridade econômica do trabalhador. Submeter a classe

---

<sup>3</sup> GOMES, Ciro. **Projeto Nacional**: o dever da esperança. São Paulo: Leya, 2020, p. 76.

trabalhadora exclusivamente ao jugo do mercado, sem os limites das garantias estabelecidas em lei, representa o retorno ao século XIX.

Falou-se em retirar a presença do Estado das relações trabalhistas, porém o que se nota é que a intervenção foi mantida, porém a favor dos empresários.

Tal como haviam previsto Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, a lei ampliou a precarização e a exploração do trabalho; beneficiou somente grandes empregadores, com incremento de suas possibilidades de lucro; fragmentou e enfraqueceu a classe trabalhadora e, nestas condições, a ‘liberta’ para ‘aceitar’ piores condições de trabalho; penalizou as micro e pequenas empresas, fragilizando-as ainda mais na sua relação comercial com as grandes empresas.

Do ponto de vista social, a principal e nefasta consequência foi o aumento extraordinário do número de brasileiros levados à pobreza extrema (ou para abaixo da linha da pobreza), chegando-se ao número de 54,8 milhões de pessoas com renda domiciliar por pessoa inferior a R\$-406,00 por mês<sup>4</sup>.

### **Retrocesso neoliberal**

A reforma trabalhista constitui um dos pontos mais avançados a que chegou até agora o processo de regressão neoliberal instaurado no Brasil. É interessante lembrar que o Direito do Trabalho historicamente rompeu com o postulado clássico do liberalismo que “é a tradição de pensamento que situa no centro de suas preocupações a liberdade do indivíduo...”<sup>5</sup>.

Liberdade impossível de ser exercida pelos economicamente mais frágeis e que lançava por terra a igualdade de todos perante a lei eis que esta era meramente jurídico formal que desaparecia no jogo contratual quando os interesses dos mais fortes prevaleciam. Isto se verificava, sobretudo, nas relações de trabalho crescentes com a Revolução Industrial, levando à terrível exploração a classe trabalhadora, que num determinado momento, não suportando

---

<sup>4</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista gerou os efeitos pretendidos**. BLOG. Edição de 12/5/2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-gerou-os-efeitos-pretendidos>. Acesso em: 03 abr. 2021.

<sup>5</sup> LOSURDO, Domenico. **Contra-história do liberalismo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2006, p. 15.

mais sua condição de vida e de trabalho, por meio de reivindicações, forçou o Estado a intervir nas relações entre os proprietários dos meios de produção e os que em seu favor empregavam sua força trabalho. Despontaram, então, as primeiras normas para conferir uma proteção ao trabalhador mediante uma regulação das relações de trabalho. Aqui nós temos a origem e a razão de ser do surgimento do Direito do Trabalho, o qual, ironicamente, vem sendo solapado por esta investida neoliberal que busca reviver as ideias ultrapassadas.

O atendimento de interesses patronais no sentido de amenizar a chamada “rigidez da legislação trabalhista” teve início no governo Collor (1990-1992), prosseguindo no de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), quando se verificaram algumas flexibilizações nas leis do trabalho, a financeirização do Estado e das políticas sociais.

A tendência liberalizante tomou maior corpo a partir de 2016 com o *impeachment* de Dilma Rousseff e ascensão de Michel Temer<sup>6</sup>, oportunidade em que a classe trabalhadora foi destituída de parte substancial dos direitos duramente conquistados, não só os de natureza trabalhista, como também previdenciários.

Direitos que foram alcançados com muito sofrimento e luta tanto no âmbito internacional como nacional e que culminaram com o aparecimento de nova disciplina jurídica: o Direito do Trabalho, cuja finalidade precípua é reduzir a desigualdade de forças entre os sujeitos da relação de trabalho.

Todas estas conquistas o legislador brasileiro reformista, na expressão de Gustavo Tadeu Alkmim, numa só penada, “quebrou a coluna vertebral do direito do trabalho”<sup>7</sup>.

Esta regressão neoliberal está destruindo as bases do Direito do Trabalho no Brasil, nos moldes como foi implantado na década de 30 por Getúlio Vargas, e permaneceu até 1980, conhecido como trabalhismo.

---

<sup>6</sup> A respeito comenta Ciro Gomes: Com o golpe consumado em abril de 2016, os golpistas dobraram a aposta no neoliberalismo nomeando Henrique Meirelles (que tinha sido por oito anos presidente do Banco Central do governo Lula) ministro da Fazenda. (GOMES, Ciro. **Projeto Nacional**: o dever da esperança. São Paulo: Leya, 2020, p. 76.)

<sup>7</sup> ALKMIM, Gustavo Tadeu. **O Direito do trabalho, o Supremo e a morte**. Disponível em: <https://contee.org.br/o-direito-do-trabalho-o-supremo-e-a-morte>. Acesso em: 03 abr. 2021. Última atualização em 09 fev. 2021.

O trabalhismo, na lição de Márcio Pochmann, é o projeto de igualdade instituído no Brasil, que deslocou a luta de classes entre proprietários e não proprietários, entre os detentores dos meios de produção e aqueles que em seu favor empregavam sua força de trabalho para o sistema de assalariamento. Estabeleceu uma identidade ao trabalhador assalariado, assentada na simbologia da carteira de trabalho, que passou a ser a identidade de uma cidadania regulada.

O trabalhismo compreendia o reconhecimento de direitos sociais e trabalhistas, a representação sindical e a instituição da Justiça do Trabalho. Nesta época, enfim, foi sistematizado o Direito do Trabalho no Brasil. É constituído todo o aparato institucional destinado a zelar por sua integridade.

Naquela ocasião, a classe trabalhadora estava muito valorizada, como bem mostra o discurso proferido por Getúlio Vargas no último primeiro de maio (1954) que passou com vida. É demonstração contundente da importância e prestígio que foi dado à classe trabalhadora.

“Constituí a maioria. Hoje estais com o governo. Amanhã sereis o governo.

A satisfação dos vossos reclamos, as oportunidades de trabalho, a segurança econômica para os vossos dias de infortúnio, o amparo às vossas famílias, a educação dos vossos filhos, o reconhecimento dos vossos direitos, tudo isso está ao alcance das vossas possibilidades. Não deveis esperar que os mais afortunados se compadeçam de vós, que sois os mais necessitados. Deveis apertar a mão da solidariedade, e não estender a mão à caridade.

Trabalhadores, meus amigos! Com consciência da vossa força, com a união das vossas vontades e com a justiça da vossa causa, nada vos poderá deter”<sup>8</sup>.

Muito diferente do descaso que reina atualmente com relação à classe trabalhadora, muito desprestigiada e relegada ao descaso.

Todo este prestígio e respeito estão praticamente perdidos, nos nossos dias.

---

<sup>8</sup> FERREIRA, Márcio. **Brasil, história, economia e literatura: um olhar sobre o País em 3 Dimensões**. Disponível em: [http://obviousmag.org/brasil\\_historia\\_economia\\_e\\_literatura/2018/petropolis-1o-de-maio-de-1954.html](http://obviousmag.org/brasil_historia_economia_e_literatura/2018/petropolis-1o-de-maio-de-1954.html). Acesso em: 03 abr. 2021.

A política de Getúlio Vargas na década de 30 é o ápice da conquista trabalhista, mas devemos lembrar, aqui, outros fatores que concorreram para atingir este ponto.

É importante mencionar que, anteriormente à Era Vargas, houve manifestações no sentido de obter uma regulação estatal das relações trabalhistas, que valem a pena ser mencionadas.

A Constituição Republicana do Estado do Rio Grande do Sul, de 1891, pela primeira vez no continente americano concedeu aos jornaleiros (operários diaristas que, em geral, realizavam trabalhos braçais ao Estado) idênticas vantagens às reconhecidas aos funcionários públicos burocráticos. Mais tarde, em legislação complementar, Borges de Medeiros, então governador do Rio Grande do Sul, estendeu a esses mesmos trabalhadores alguns direitos fundamentais, como férias de trinta dias, a licença remunerada para tratamento de saúde e o auxílio funeral. O fundamento nesta época estava no positivismo, de acordo com o qual o Estado deveria prover a qualquer custo o bem-estar do trabalhador a fim de evitar que as massas operárias ficassem suscetíveis aos apelos revolucionários e à desordem. Nos termos do receituário positivista o Estado não poderia intervir na economia, exceto quando assuntos relacionados aos serviços públicos. Não se pode, contudo, deixar de reconhecer na concessão desses benefícios a antecipação do trabalhismo, cuja expressão maior foi Getúlio Vargas. Mais tarde, Borges de Medeiros, surpreendentemente, apoiou reivindicações de movimento grevista que paralisou Porto Alegre em 1917, quando a Revolução Bolchevique ocorrida na Rússia estava estimulando as reivindicações operárias<sup>9</sup>.

À época estava em voga no Rio Grande do Sul a corrente política liderada por Júlio de Castilhos - o castilhismo, que vigorou de 1891 até 1937, da qual era adepto Getúlio Vargas. Dentre suas características, assegurava a centralização dos poderes no Executivo, a instauração de um Estado modernizador intervencionista e regulador da economia.

Outro movimento que merece ser destacado na busca pela redução de desigualdades, o movimento tenentista, rebeliões de militares de baixa patente (Tenentes - primeiro e segundo - Capitães), ocorrida nos anos de 1920, que percorreram o país de ponta a ponta, tendo como marco inicial a revolta do Forte de Copacabana, que

---

<sup>9</sup> LIRA NETO. **Getúlio**: Dos anos de formação à conquista do poder (1882-1930). São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 168-169.

passou à história como os Dezoito do Forte (número dos que lutaram até o final). O objetivo era derrubar o governo do Presidente Arthur Bernardes, a Velha República, porém também o voto secreto, a reforma do ensino público, a obrigatoriedade do ensino primário, a moralização da política, bem como denunciar a situação de miséria e de exploração dos setores mais pobres. De todas as rebeliões levadas a efeito pelo movimento tenentista a de maior repercussão foi a Coluna Prestes, resultante da união entre tenentes paulistas ligados a Miguel Costa com os militares revoltosos do Rio Grande do Sul liderados por Luiz Carlos Prestes, o qual se converteu no símbolo de mudança, o Cavaleiro da Esperança, tão bem retratado na obra de Jorge Amado.

É no final da década de 20 que se institucionalizou o Estado Republicano e ocorreram as primeiras lutas por melhores condições de trabalho<sup>10</sup>.

Constata-se, portanto, que desde o início da República, em 1891, parte dos brasileiros tinha consciência de que o liberalismo não poderia conduzir o país, sendo necessária a interferência do Estado.

Registra-se, ainda, como influenciador desta mudança de rumo no papel do Estado o movimento modernista paulista, que procurou conscientizar para a necessidade de corrigir desigualdades.

Todas essas conquistas foram desconstruídas a partir de 1990. A sociedade urbana industrial tal como havia sido moldada em anos anteriores se descaracterizou, surgindo uma sociedade de serviços (deturpada). Essa transição da sociedade urbana industrial para a sociedade de serviços não se fez de forma completa e isto porque grande parte da sociedade brasileira ainda não havia ascendido ao padrão urbano-industrial, por exemplo, parte da população brasileira ainda não tinha acesso à energia elétrica e a bens de consumo industriais. No dizer de Márcio Pochmann, o setor terciário de serviços surge no vácuo da destruição industrial e não da maneira como se apresenta na terceira e quarta revoluções tecnológicas no resto do mundo<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> SCHWARCZ, Lilian Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil**: uma biografia. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 347-349.

<sup>11</sup> Cf. POCHMANN, Marcio. Os trabalhadores na regressão neoliberal. In: Oliveira, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (Orgs.). **“A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia”**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. Painel de abertura do Ciclo de Debates, promovido pelo Instituto de Economia da UNICAMP.

De acordo com o mesmo professor, é o resultado da forma como o Brasil se inseriu no processo de globalização: subserviente e não emancipatória, ativa. O Brasil acatou a fórmula neoliberal e desistiu dos projetos nacionais, como por exemplo do clima. A China e a Coreia do Sul tiveram um comportamento diferente, mantiveram seus próprios projetos nacionais. Da maneira como o Brasil entrou no processo de globalização, com a desistência de seus projetos e aceitação dos interesses externos, ficou impedido de evoluir de forma autônoma.

A globalização, processo que começou em tempos imemoriais com as caravanas nômades, foi apresentada nos anos 1990 como grande novidade, portadora da modernidade e do progresso e que para usufruir de seus benefícios tinham que ser eliminadas as barreiras levantadas pelos Estados Nacionais e abrir indiscriminadamente os mercados periféricos aos produtos manufaturados e à especulação financeira<sup>12</sup>.

Nesta época, a terceira Revolução Industrial modificou o sistema produtivo do capitalismo mundial com o surgimento da eletrônica, que trouxe grandes avanços tecnológicos que tornaram mais rápidas as comunicações e os transportes, aumentando o volume de comércio e o trânsito de capitais<sup>13</sup>.

Os mercados financeiros se aproveitaram desses avanços tecnológicos e passaram a divulgar que a globalização traria benefícios para todos<sup>14</sup>.

Acontece que, conforme assinala Ciro Gomes, “as condições reais de empreender, produzir ou buscar trabalho nunca estiveram globalizadas”. E, continua afirmando que apenas a informação em tempo real está globalizada e é precipuamente empregada para divulgar e impor para o mundo o padrão de consumo dos países ricos<sup>15</sup>.

Sob o enfoque neoliberal, os Estados Nacionais devem se restringir à administração dos serviços públicos, executar programas de renda mínima e garantir o interesse do capital financeiro mundial. A fim de alcançar este objetivo prometem maravilhas aos que abrirem suas fronteiras ao livre-comércio e ao trânsito de capitais especulativos e desmontarem a estrutura do Estado e deixem que o empreendedor privado realize todo o esforço de investimento e

---

<sup>12</sup> GOMES, Ciro. Op. cit. p. 85.

<sup>13</sup> Idem, *ibid.*

<sup>14</sup> Idem, *ibid.*

<sup>15</sup> Idem, *ibid.*

empreendimento com as menores regulações e tributos possíveis<sup>16</sup>. E é importante não esquecer que este empreendedor privado pode ser o entregador de pizza.

Os dois obstáculos à implementação desta ideia são: a) não é possível o empreendedor individual enfrentar a concorrência com empresas estrangeiras que estão na ponta tecnológica e que dispõem de crédito a juros negativos e escala maior; b) o país não pode fechar todas as suas indústrias porque elas não têm capacidade de produzir com a mesma qualidade e preço das grandes corporações dos países desenvolvidos<sup>17</sup>.

Não havíamos completado a segunda Revolução Industrial, que é do século XIX, e que já estava atrasada, começamos a destruir a indústria. Não conseguimos alcançar a terceira e a quarta Revolução Industrial e estamos assistindo sem participar do desenvolvimento tecnológico.

Como se não bastasse, nosso processo de produção apresenta sinais de retrocesso, como é o caso da queima de lenha e da adoção do trabalho análogo ao de escravo.

A propósito, Ricardo Antunes constrói a seguinte hipótese: “em plena era do capitalismo de plataforma plasmado por relações sociais presentes no sistema de metabolismo antissocial do capital, ampliam-se globalmente formas pretéritas de exploração do trabalho, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial. O que significa dizer que, em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que foram utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo<sup>18</sup>.”

Extinguem-se indústrias de autopeças e os desempregados vão prestar serviços em lanchonetes ou de entrega (“delivery”), que são atividades de baixa produtividade, baixo nível de inovação tecnológica e realizado em condições precárias.

Com isso, abandona-se a possibilidade de produzir internamente para comprar do exterior melhorando o padrão de consumo da elite e condenando trabalhadores qualificados ao desemprego.

---

<sup>16</sup> Idem, p. 86-87.

<sup>17</sup> Idem, p. 87.

<sup>18</sup> ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo (Org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 21.

Enfim, como observa Pochmann, após quase dois séculos de construção do Estado Nacional desde a Independência, o Brasil encontra-se diante “da inédita via regressiva com características neocoloniais”. Prossegue explicando que, hoje o capitalismo brasileiro é declinante e desestabilizador no mundo do trabalho, depois de haver vivenciado o bem sucedido ciclo de expansão produtiva e ocupacional entre as décadas de 1930 e 1970.

A perda de vigor no processo de acumulação de capital foi concomitante à acomodação da burguesia industrial, cada vez mais transformada “na rede dos negociantes rentistas, dos comerciantes de montagem de manufaturas de componentes importados, dos expropriadores de recursos naturais, dos promotores diversos das atividades servis aos ricos (entregadores, segurança e outras), das organizações criminosas, do fundamentalismo religioso e outras”<sup>19</sup>.

A pauta de exportação foi reprimarizada e a indústria precocemente destruída, antecipando-se a terciarização econômica que não conseguiu se expandir e levou o Brasil a contribuir com menos de 2% do PIB mundial. Prova disto é que em 1980 o Brasil contribuía com 3,2% do PIB Mundial, em 2020 não chegou a 1,8% nossa contribuição.

É lamentável que os governos brasileiros tenham se submetido ao imediatismo imposto pela rigidez do neoliberalismo e tenham ingressado de modo passivo e subordinado na globalização, o que inferiorizou o país na Divisão Internacional do Trabalho desde os anos de 1990.

Tristemente, o Brasil deixa o papel de produtor e exportador de bens industriais com crescente incorporação de valor agregado, dedicando-se de forma mais acentuada à agropecuária e à atividade extrativa, dependendo das exportações de *commodities*, inclusive com sérias implicações para o meio ambiente.

Uma consequência bastante grave dessa atitude neoliberal assumida pelo Brasil é o reposicionamento de nosso país na divisão internacional do trabalho. Houve a substituição da exportação de manufatura por produtos primários.

Estamos sentindo bem de perto, na própria pele, a desindustrialização agora na pandemia. Quando perplexos assistimos à vacinação a conta-gotas, diante da necessidade de importação dos insumos necessários à fabricação, os IFAS (insumos farmacêuticos ativos) de países como China e Índia.

---

<sup>19</sup> POCHMANN, Marcio. Op. cit. p. 34.

O Brasil ocupava o sexto lugar como exportador de manufaturados, hoje ocupa o décimo sexto lugar.

Por outro lado, o agronegócio, tido por muitos como grande fator de desenvolvimento, não compensa ou supre esta decadência porque em grande parte depende da tecnologia do exterior, a própria semente, os fertilizantes e demais produtos necessários vêm todos do exterior.

O certo é que o Brasil perdeu dinamismo, reduziu de forma significativa sua presença no mundo.

Vejamos, mais uma vez, o que diz Marcio Pochmann: “Nos últimos quarenta anos, a vitalidade econômica equivaleu a somente 27% do que ocorreu com a expansão da renda nacional de 1945 a 1980. (...) a economia brasileira terminou alterando drasticamente o seu comportamento a partir do último quinto do século XX. Em grande medida, refletiu a tendência da queda na taxa de lucro com o esgotamento do ciclo da industrialização nacional desde os anos de 1980”<sup>20</sup>.

Outra consequência da orientação neoliberal está na baixa capacidade de aproveitamento da força de trabalho, inclusive de trabalhadores que haviam sido estimulados a se qualificarem com a promessa de emprego e que hoje estão fora do mercado de trabalho.

O desemprego e a precarização das condições de trabalho acarretam o aumento da miséria que é acompanhado e agravado com o aumento da desigualdade. O neoliberalismo tem sido utilizado para justificar políticas de concentração de renda e o que temos é o aumento da riqueza em mãos dos super-ricos.

A propósito elucida Ciro Gomes:

“A mesma política econômica que atirou mais de 4 milhões de pessoas na extrema pobreza produziu, só em 2017, um aumento de 39% no número de bilionários brasileiros. O Brasil levou quinhentos anos para produzir 31 bilionários e somente o ano de 2017 para produzir mais doze deles. Enquanto o país agonizava, o patrimônio dessas pessoas cresceu, em média 13%, em 2017. Hoje, os cinco homens mais ricos do Brasil têm riqueza correlata à da metade da população mais pobre. Ou seja, cinco cidadãos têm no Brasil a riqueza equivalente a mais de 100 milhões de pessoas”<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Op. cit. p. 35.

<sup>21</sup> Op. cit. p. 78-79.

Este colapso social repercute no aumento da violência, da criminalidade. O Estado não consegue gerir as massas sobranes da força de trabalho, o conjunto dos excluídos.

No ano de 2020, 40% dos brasileiros passaram a depender da transferência da renda estatal, existindo aqueles que não conseguem ingressar nem mesmo nos programas de transferência de renda, são os excluídos, aqueles que estão fadados aos presídios.

Temos ainda a propagação da ideia ilusória de incentivo ao empreendedorismo individual, todos são empreendedores, ainda que não tenham vocação para tal, e, nesta luta pela sobrevivência a ideia é de que os melhores, os mais bem preparados sobreviverão. É o individualismo exacerbado que domina as relações sociais do nosso tempo. Trata-se das falácias do empreendedorismo, do falso empresariamento e da impulsão para intermitência, esta se mostra como futuro mais próximo da classe que vive do trabalho<sup>22</sup>. Esta situação é perfeitamente ilustrada na entrevista prestada à Folha de São Paulo 100, por Paulo Roberto da Silva Lima, mais conhecido como Galo, liderança dos entregadores de aplicativo.

Fala-se na teologia da prosperidade, o sacrifício de hoje corresponde ao sucesso imediato.

Ascende o poder das igrejas.

Despontam as milícias organizadas como pacificadoras do crime.

### **Posição do juiz diante da legislação trabalhista reformada**

Este é, resumidamente, o cenário dos malefícios trazidos pelo neoliberalismo ao mundo do trabalho especificamente.

A questão que trago à reflexão é a de saber se o juiz deve ser um aplicador cego desta lei, que adotou a orientação neoliberal, historicamente contrária aos princípios e aos fundamentos do Direito do Trabalho?

Será que desejamos cometer suicídio institucional? Contribuir e esperar passivamente pelo fim do Direito e da Justiça do Trabalho?

Suicídio institucional, segundo o prof. José Reinaldo de Lima Lopes, significa o “gosto de agradar as maiorias episódicas,

---

<sup>22</sup> ANTUNES, Ricardo. Op. cit. p. 18.

justamente aquelas facções, como as chamavam os filósofos políticos do século XIX, cujo controle caberia a eles”<sup>23</sup>.

Em outras palavras, vamos entrar nesta onda neoliberalizante e agradar aos interesses empresariais, quando originariamente fomos incumbidos de impor-lhes limites consubstanciados no respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores com salvaguarda de sua dignidade?

Será que teremos que nos conformar à condição de presas desse sistema, sucumbir nas armadilhas impostas pelo legislador?

Ou, poderemos por meio da interpretação das normas em seu conjunto, de forma sistêmica e teleológica, encontrar soluções mais consentâneas com os princípios e fundamentos do Direito do Trabalho?

Talvez possamos recorrer ao Diálogo das Fontes (doutrina criada na Alemanha, tendo por precursor o professor Erik Jayme, da Universidade de Heidelberg, e transplantada para o Brasil pela professora Cláudia Marques Lima, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul), por meio da qual se opera a heterointegração do ordenamento jurídico que constitui um método mais progressista e compatível com o fenômeno da constitucionalização do Direito.

De acordo com Flávio Tartuce, “a teoria do diálogo das fontes surge para substituir e superar os critérios clássicos de solução das antinomias jurídicas (hierárquico, especialidade e cronológico). Realmente, esse será o seu papel no futuro”<sup>24</sup>.

Esta teoria estimula a ideia de que a interpretação do Direito deve ser realizada como um todo, de forma sistemática e coordenada.

Sabe-se que não é uma luta fácil, até mesmo porque o Supremo Tribunal Federal parece ser um aliado dos que veem os direitos trabalhistas como o grande obstáculo para o desenvolvimento econômico do país.

Recentemente, em 18 de dezembro de 2020, tivemos uma manifestação desta tendência, no julgamento das Ações Diretas de Constitucionalidade (ADCs 58 e 59) e das Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021, quando o Supremo

---

<sup>23</sup> LIMA, José Reinaldo. **Cortes supremas e movimentos conservadores**. Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/cortes-supremas-e-movimentos-conservadores/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

<sup>24</sup> TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

Tribunal Federal decidiu definitivamente a questão sobre o índice de correção dos débitos trabalhistas decorrentes de condenação judicial e dos depósitos recursais na Justiça do Trabalho.

As ações foram julgadas procedentes em parte para dar interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação conferida pela Lei 13.467/2017, no sentido de considerar que à atualização devem ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e juros que regem as condenações cíveis, sendo o IPCA-E na fase pré-judicial e a taxa SELIC a partir da citação.

Este comportamento do Supremo foi apreciado, magnificamente, por Gustavo Tadeu Alkmim, desembargador do TRT da 2ª Região, no artigo intitulado “O Direito do Trabalho, o Supremo e a Morte”. Nesse artigo, o autor refere que aqueles que acreditavam no Direito do Trabalho, decepcionados com a atitude do legislador, se voltaram esperançosos para o Supremo Tribunal Federal, que estava se destacando por decisões de vanguarda nos últimos tempos, como por exemplo a proclamação da liberdade de expressão, descriminalização do aborto no primeiro trimestre de gravidez e nos casos de anencefalia, a declaração da competência concorrente dos estados e municípios para adoção de medidas contra a covid-19, todavia se depararam com a triste postura que é a defesa da supremacia da literalidade da lei. Atitude que, a rigor, é bem aceita e tolerada nos meios jurídicos, mas que revela a total falta de empatia do Supremo com a situação da classe trabalhadora, quando ignora o trabalho extenuante, a precariedade das condições de trabalho, marcada pelo desrespeito aos direitos mínimos<sup>25</sup>.

Alkmim compara a atitude do Supremo ao personagem de Lev Tolstói, Ivan Ilitch, um juiz que se no exercício da função notabilizava-se por sua neutralidade e pela aplicação literal da lei. Nos seus julgamentos apegava-se ao silogismo (Caio é homem, os homens são mortais; logo, Caio é mortal), não via nem cara nem coração dos litigantes.

No aspecto social destacava-se por sua elegância, fina educação, cortesia, pela facilidade com que se relacionava com as pessoas nos diferentes ambientes e localidades em que exerceu suas funções. Era um homem inteligente, vivaz, agradável e

---

<sup>25</sup> ALKMIM, Gustavo Tadeu. **O Direito do trabalho, o Supremo e a morte**. Disponível em: <https://contec.org.br/o-direito-do-trabalho-o-supremo-e-a-morte>. Acesso em: 03 abr. 2021. Última atualização em 09 fev. 2021.

decente, escreve o autor<sup>26</sup>. Era, como diziam, “le phénix de la famille”<sup>27</sup>.

Gostava dos elogios, ainda que insinceros, e das reverências típicas da função. Seu ego se inflava com a inveja dos outros e a obediência dos subordinados.

Todavia, ao se aproximar da morte aos 45 anos, Ilitch reflete sobre o que é honestamente importante na vida e que talvez não tenha vivido como era preciso. Apesar de toda sua dedicação à profissão, o que ficava, ao final de sua existência, era uma vaga no tribunal almejada por seus colegas e uma pensão desejada por sua esposa.

A figura de Ivan Ilitch serve não só para entender e exemplificar o comportamento do Supremo, mas também para que meditemos sobre o exercício de nossa função, para que, ao final, não nos arrependamos de um desempenho descompromissado, alienado e sem empatia da missão de julgar causas entre patrões e empregados, que escolhemos desempenhar.

Estes os pontos que ficam à reflexão de todos.

## BIBLIOGRAFIA

ALKMIM, Gustavo Tadeu. **O Direito do trabalho, o Supremo e a morte**. Disponível em: <https://contee.org.br/o-direito-do-trabalho-o-supremo-e-a-morte>. Acesso em: 03 abr. 2021. Última atualização em 09 fev. 2021.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo (Org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 21.

FERREIRA, Márcio. **Brasil, história, economia e literatura: um olhar sobre o País em 3 Dimensões**. Disponível em: [http://obviousmag.org/brasil\\_historia\\_economia\\_e\\_literatura/2018/pepapolis-1o-de-maio-de-1954.html](http://obviousmag.org/brasil_historia_economia_e_literatura/2018/pepapolis-1o-de-maio-de-1954.html). Acesso em: 03 abr. 2021.

GOMES, Ciro. **Projeto Nacional: o dever da esperança**. São Paulo: Leya, 2020, p. 76.

<sup>26</sup> TOLSTOI, Lev. **A morte de Ivan Ilitch**. Rio de Janeiro: Antofágica, 2020, p. 56-57-60.

<sup>27</sup> Idem, p. 56.

LIMA, José Reinaldo. **Cortes supremas e movimentos conservadores**. Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/cortes-supremas-e-movimentos-conservadores/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

LIRA NETO. **Getúlio**: Dos anos de formação à conquista do poder (1882-1930). São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 168-169.

LOSURDO, Domenico. **Contra-história do liberalismo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2006, p. 15.

POCHMANN, Marcio. Os trabalhadores na regressão neoliberal. In: Oliveira, Dalila Andrade, POCHMANN, Marcio (Orgs.). **“A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia”**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. Painel de abertura do Ciclo de Debates, promovido pelo Instituto de Economia da UNICAMP.

SCHWARCZ, Lilian Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil: uma biografia**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 347-349.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista gerou os efeitos pretendidos**. BLOG. Edição de 12/5/2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-gerou-os-efeitos-pretendidos>. Acesso em: 03 abr. 2021.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

TOLSTOI, Lev. **A morte de Ivan Ilitch**. Rio de Janeiro: Antofágica, 2020, p. 56-57-60.

## TRABALHO DECENTE NA PAN-AMAZÔNIA: O CASO DO AVIAMENTO \*

### DECENT WORK IN PAN AMAZON: THE AVIAMENTO CASE

*Georgenor de Sousa Franco Filho \*\**

*SUMÁRIO: Palavras iniciais. 1. Introduzindo ao tema. 2. O aviamento e a prática brasileira. 3. Endeude: a prática colombiana. 4. Enganche: a prática peruana. 5. O que, afinal, existe na Amazônia? 6. Conclusão. Fontes consultadas.*

*RESUMO: Dedicase este estudo a apreciar figura muito típica da atividade laboral na Amazônia continental, violadora do princípio da dignidade da pessoa humana. Trata-se do aviamento, da enganche e da endeude, formas de exploração do trabalho humano nas regiões amazônicas do Brasil, Colômbia e Peru, indicando a necessidade de superar esse tipo lamentável de tratamento do ser humano.*

*PALAVRAS-CHAVE: Trabalho decente. Dignidade da pessoa humana. Aviamento. Enganche. Endeude. Brasil. Colômbia. Peru.*

---

\* Trabalho de incorporação (art. 9º do Estatuto) na Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, apresentado durante a Jornada realizada a 24.3.2021, em conjunto com o 25º Colóquio Regional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, pelo <http://bit.ly/25-abdt-aiadtss>.

\*\* Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro de Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social e Conda Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

*ABSTRACT: This study is dedicated to appreciating a very typical figure of labor activity in the continental Amazon, violating the principle of human dignity. It is about the trimming, the hooking and the endeude, forms of exploitation of human work in the Amazon regions of Brazil, Colombia and Peru, indicating the need to overcome this regrettable type of treatment of human beings.*

*KEYWORDS: Decent work. Dignity of human person. Trimming. Hook. Endeude. Brazil. Colombia. Peru.*

## **PALAVRAS INICIAIS**

Em 2018, pela vontade da bancada brasileira nesta Academia Ibero-Americana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, fui indicado à consideração dos eminentes Acadêmicos para suceder um dos maiores juslaboralistas de meu país: Evaristo de Moraes Filho, que, após mais de um século de vida produtiva, mudou de plano e passou a iluminar os que permanecemos neste. E por decisão dos integrantes deste Silogeu fui eleito para a Cadeira n. 31.

Desejo, inicialmente, agradecer aos confrades brasileiros, Nelson Mannrich, Cássio Mesquita Barros Jr., Arion Sayão Romita, Luiz Carlos Robortella, Antônio Álvares da Silva e Carlos Alberto Gomes Chiarelli, cujas mãos me fizeram participar desse seletivo grupo de 55 juristas ibero-americanos.

É uma grande honra para mim, magistrado-professor da Amazônia brasileira, ser recebido em um templo da importância desta Academia, tornando-me o primeiro do norte e nordeste do Brasil a compor este sodalício, comprometendo-me a emprestar toda minha capacidade para o seu engrandecimento. Obrigoo-me com os Srs. Acadêmicos a honrar as tradições desta Casa e da Cadeira n. 31 que passo, formalmente, a ocupar.

Cumprirei, a partir de agora, as previsões estatutárias e farei a exposição de ingresso formal nesta Academia, e escolhi tema ligado ao Brasil, e à Amazônia brasileira com reflexos em países vizinhos: o aviamento.

## 1. INTRODUZINDO AO TEMA

O mundo evoluiu. Mudaram as eras e, de tempos em tempos, mudamos a idade do mundo. Antiguidade, Idade Média, Moderna, Contemporânea e, como costume dizer, estamos na transição para uma idade midiática ou virtual ou seja lá que nome quiserem dar.

O mundo mudou. Mudamos as formas de nos comunicar com os outros, os hábitos alimentares, os meios de locomoção. Rapidamente as notícias do mundo chegam ao mundo todo. É a globalização informatizada.

Nesse mundo de evolução e mudança existem situações que permanecem praticamente inalteradas. A uma delas dedicarei este estudo. Trata-se do *aviamento*.

O tema *aviamento* na verdade não é uma exclusividade da Amazônia brasileira. Existe em diversos países da Pan-Amazônia, nomeadamente Colômbia e Peru.

Escrevi que:

*Tratar de decência no mundo do trabalho importa em dizer da indecência de certas práticas. Por isso, em muitos países, inclusive no Brasil, há trabalho indecente: explora-se o trabalhador, retira-se-lhe a dignidade de ser humano, suprime-se, muita vez, o acesso à civilização, e, neste aspecto, surge a figura do aviamento, tão lamentavelmente típica na região amazônica, e que muitos, por equívoco, chamam de trabalho escravo<sup>1</sup>.*

Contrapõe-se a essa atividade, o trabalho decente, o produtivo e adequadamente remunerado, onde se propugna superar a pobreza, reduzir as diferenças sociais, sustentar a democracia, promover desenvolvimento sustentável, oferecer qualidade e segurança, respeitar os direitos fundamentais. É o *decent work* dos anglo-saxões ou o trabalho digno dos nossos irmãos de Portugal. Trata-se ao cabo de garantir a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição brasileira de 1988).

Alcançar o trabalho decente no mundo importa em, a médio prazo, superar a pobreza, mediante redistribuição de renda, alimentação adequada, acesso à educação técnico-profissionalizante e a serviço de saúde eficientes. Igualmente, significa reduzir

<sup>1</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 375.

as desigualdades sociais, incluindo o respeito aos imigrantes, especialmente os refugiados inclusive os ambientais ou climáticos. Imperiosa também a existência de governos democratas e sobretudo honestos onde prevaleça, verdadeiramente, o respeito ao povo. Finalmente, a necessidade de um desenvolvimento sustentável, onde se pense as gerações futuras, a exemplo do que foi muito bem explicado na Declaração de Estocolmo de 1972, e, quando se aborda esse tema se chega ao meio ambiente do trabalho, sendo relevante a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, que todos os países deveriam ratificar e, mais que isso, cumprir. Tudo se resume em respeito à dignidade da pessoa humana.

## 2. AVIAMENTO E A PRÁTICA BRASILEIRA

O aviamento confunde-se com o *truck system* e é uma prática de trabalho proibida no Brasil. Por esse mecanismo, o empregador mantém seu empregado em regime de servidão por dívidas, similar à de um escravo, como se todas as despesas do trabalhador (roupa, alimentação, moradia) tivessem que ser feitas dentro da empresa.

A CLT brasileira, no art. 462 e §§, proíbe esse tipo de trabalho, quer pelo desconto de uniforme de uso obrigatório, quer pela compra de mantimentos em estabelecimento patronal (§ 2º), neste caso sempre sem intenção de lucro (§ 3º). É permitido, todavia, o desconto do salário do obreiro por danos que ele, dolosamente, causar (§ 1º), recordando, no particular, que deverá, nesse caso, ficar cabalmente demonstrada a intenção do empregado de prejudicar o empregador<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

A prática do *truck system* existe ainda no Brasil, confundindo-se, na Amazônia, com o *aviamento*<sup>3</sup>, e existe na extração da borracha na Colômbia (*endeude*) e nas minas de prata e ouro do Peru (*enganche*).

Dessarte, podemos buscar os traços caracterizadores do trabalho forçado na Amazônia que, em linhas gerais, também se aproveita para o restante do Brasil, recolhendo os pontos constantes dos subsídios elaborados pelo então Consultor Jurídico do antigo Ministério do Trabalho, Roberto Araújo de Oliveira Santos, ao informe da delegação brasileira à 80ª Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, em junho de 1993:

1. o contratante paga o transporte para levar o trabalhador de seu lugar de origem para o local do trabalho e a despesa é debitada ao trabalhador;
2. o mediador da relação empresa x trabalhador chama-se *gato*;
3. geralmente o trabalho dura uma safra (6 a 10 meses), donde é temporário;
4. o local é vigiado por pessoas armadas que evitam a fuga do trabalhador;
5. são péssimas as condições de trabalho e de atendimento às necessidades básicas;
6. o *barracão* do patrão (no *aviamento* fixo) vende gêneros alimentícios a preços exorbitantes;
7. há um regime de acumulação de dívidas, donde só consegue sair antes do prazo quem salda a dívida, o que a rigor nunca ocorre; e
8. não há respeito à legislação trabalhista e de previdência social<sup>4</sup>.

---

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

<sup>3</sup> Sobre formas de trabalho na Pan-Amazônia, v. FRANCO FILHO, G. de S.. *Relações de trabalho na Pan-Amazônia: a circulação de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 1998. p. 208 *passim*.

<sup>4</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *O problema do trabalho forçado no Brasil contemporâneo (subsídios ao informe da Delegação do Governo do Brasil à 80ª Conferência Internacional do Trabalho, junho. 1993)*. Brasília, s.c.p., 1993. p. 18-9.

Esses traços aparecem em todos os dados coletados acerca dessa atividade, tendo o Ministro Orlando Teixeira da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho, destacado que: “é usado em atividades que se vinculam ao preparo do terreno agropecuário ou em atividades florestais, na agricultura e na agroindústria, sendo que, quanto mais rústicas as atividades, mais atuam elas como exploradoras de mão de obra” (COSTA, Orlando Teixeira da.

De todos os aspectos assinalados, fica perfeitamente clara a existência de uma espécie de relacionamento peculiar na Amazônia brasileira. Trata-se do contrato de *aviamento*, que é uma espécie de crédito sem dinheiro, que se consolidou a partir do contato da sociedade amazônica com o capitalismo industrial europeu<sup>5</sup>. Dado que, até meados do século XIX, não se usavam moedas nas transações comerciais na Amazônia, a falta de capitais foi substituída por um sistema de créditos pelo qual os comerciantes de Belém (as casas aviadoras) forneciam mantimentos ao coletor das drogas do sertão para a expedição, recebendo o pagamento ao seu retorno com o produto da coleta<sup>6</sup>.

Hoje, em pleno século XXI, a situação pouco mudou. O *aviamento* é praticado nos castanhais e nos seringais, como no passado, e também nos garimpos, na extração de madeira e na pecuária, e suas características ainda hoje permanecem as mesmas, a saber:

1. base de recursos naturais espacialmente ampla e de difícil acesso<sup>7</sup>;
2. atraso das técnicas de produção;
3. índice de participação do dinheiro nas trocas nulo ou muito baixo;
4. presença de lideranças mercantis locais (autóctones ou estrangeiras) ou de agentes capazes de virem a exercê-las;
5. ligação dessas lideranças com um mercado monetarizado em pleno funcionamento e que, de fora, subministra o crédito; e,
6. demanda externa ativa sobre um ou mais produtos dessa área<sup>8</sup>.

---

Trabalho rural e trabalho forçado. In: *Revista do TRT da 8ª Região*. Belém, 26(51):17, jul./dez. 1993).

<sup>5</sup> SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. *História econômica da Amazônia (1800-1920)*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1980. p. 155.

Para Fernando Sodero o *aviamento* é um contrato de trabalho rural com cláusulas leoninas (SODERO, Fernando Pereira. *Contrato de avião no direito agrário brasileiro*. In: *Revista do Iterpa*. Belém, 4:8, 1976).

<sup>6</sup> Cf. SILVA, Luis Osiris. *A luta pela Amazônia*. São Paulo: Fulgor, 1962. p. 87.

<sup>7</sup> Grandes jazidas, extensos pastos, extensas áreas de mata virgem, às quais se chega geralmente em pequenas canoas ou em monomotores.

<sup>8</sup> SANTOS, R. A. de O.. *História econômica...* cit., p. 155.

O mecanismo do *aviamento* pode ser resumido, considerando uma relação trilateral. De um lado, o mercado regional vende bens ao *aviador*, que é o dono do *barracão* ou do *regatão*<sup>9</sup>, que os avia ao pequeno produtor, o *aviado*, sem qualquer formalidade ou solenidade, e, às vezes, no caso do *barracão*, adianta-lhe algum dinheiro. O pequeno produtor pagará as mercadorias e o eventual adiantamento ao fim da safra, com os produtos que colher. No entanto, a realidade é que a conta jamais é encerrada, transformando o pequeno produtor ou o trabalhador do interior da Amazônia em um devedor eterno do comerciante, significando, então, uma espécie peculiar de trabalho forçado, na medida em que o *aviado* é obrigado a trabalhar para, produzindo, transferir a totalidade do obtido para seu credor. O *aviador* recebe os produtos colhidos e os repassa ao mercado regional. Acresce que o local é de difícil acesso, e o trabalhador fica impossibilitado de sair dali, onde chegou levado por promessas de melhoria nas condições de vida, por um intermediário, chamado *gato*.

Essas mazelas regionais persistem no Brasil. O Governo Federal tem tentado combater o que a mídia anuncia como *trabalho escravo*, mas o resultado não tem sido completo. Existem dificuldades de acesso, poucos fiscais, escassos recursos, e a realidade amazônica é conhecida de poucos e desconhecida da maioria que apenas se apresenta como crítica de nossa realidade, mas não se dispõe a contribuir efetivamente para solucionar esses graves problemas sociais.

Em vinte anos de atuação, os grupos móveis constituídos pelo antigo Ministério do Trabalho brasileiro inspecionaram 4.303 estabelecimentos e libertaram quase cinquenta mil pessoas que se encontravam em condição análoga à de escravos<sup>10</sup>. Um quadro lamentável.

Lamentável, mas verdadeira, a condenação do Estado brasileiro perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos, em julgado de 20 de outubro de 2016 (caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*), onde aquele tribunal internacional reconheceu a prática de trabalho forçado e tráfico de pessoas. A extensa decisão identificou 128 pessoas como vítimas desses maltratos, e fixou

---

<sup>9</sup> Existe o *aviamento* fixo ou localizado (*barracão*) e o *aviamento* móvel ou itinerante (*regatão*), adotando as denominações utilizadas por Roberto Santos (SANTOS, R. A. de O.. *O desenvolvimento da Amazônia e seus reflexos sobre as relações de trabalho: campesinato e conflito na Amazônia oriental*. In: Revista do TRT da 8ª Região. Belém 21(41):38, jul./dez. 1988).

<sup>10</sup> Cf. <https://reporterbrasil.org.br/dados/trabalhoescravo/>. Acesso em 10.3.2020.

indenização a ser paga pelo Estado, de US\$ 30.000,00 para cada um dos 43 trabalhadores da Fazenda Brasil Verde que foram encontrados durante a fiscalização de 23 de abril de 1997 e que foram identificados pela Corte e US\$ 40.000,00 para cada um dos 85 trabalhadores da mesma Fazenda Brasil Verde, encontrados durante a fiscalização de 15 de março de 2000, igualmente identificados pela Corte<sup>11</sup>. Nos fundamentos, os julgadores indicaram as condições de trabalho das pessoas que foram “libertadas” e é exatamente o aviamento que se detectou naquele caso.

Se esta é a realidade brasileira, vejamos a de nossos vizinhos.

### 3. ENDEUDE: A PRÁTICA COLOMBIANA

Entre os anos 1879 e 1945, ocorreu grande exploração de borracha natural na Colômbia, especialmente em sua Amazônia, à semelhança da atividade desenvolvida na Amazônia brasileira.

Com a instalação das primeiras casas de borracha, por volta de 1885, incentivou-se o processo migratório e de colonização do sul colombiano, destacando-se o desenvolvimento ribeirinho no rio Magdalena. Não deve ser olvidada a existência de muitos trabalhadores negros e “zambos” (mulatos) que tiveram assinalado papel nos confrontos com a United Fruit Company, envolvendo crises gravíssimas no país irmão durante longos anos.

O trabalho extrativo na Colômbia desenvolveu-se a partir de grupos de 10 a 100 trabalhadores, sujeitos a toda sorte de enfermidades tropicais, à semelhança do brasileiro no que respeita ao sistema de verdadeiro escambo.

Na Colômbia, instalaram-se grupos de exploração de mão de obra, como aponta a antropóloga Gina Paola Sierra, da Universidad Externato de Colombia<sup>12</sup>. Assim o caso da Casa Elias Reyes y Hermanos, da Estación Cauchera de la Concepción, da Casa Arana y Hermanos, que foi muito importante em uma época de conflito grave entre Colômbia e Peru, com atividade no território de Tarapacá, quando ainda peruano, e agora integrando o Departamento colombiano de Amazonas.

---

<sup>11</sup> Disponível em: [http://midia.pgr.mpf.mp.br/pfdc/hotsites/sistema\\_protecao\\_direitos\\_humanos/docs/corte\\_idh/Jurisprudencia/casos\\_contenciosos/Trabalhadores%20da%20Fazenda%20Brasil%20Verde/sentenca-fazenda-brasil-verde-20out2016.pdf](http://midia.pgr.mpf.mp.br/pfdc/hotsites/sistema_protecao_direitos_humanos/docs/corte_idh/Jurisprudencia/casos_contenciosos/Trabalhadores%20da%20Fazenda%20Brasil%20Verde/sentenca-fazenda-brasil-verde-20out2016.pdf). Acesso em 24.7.2020.

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-262/la-fiebre-del-caucho-en-colombia>. Acesso em 7.10.2018.

A empresa Arana y Hermanos deu lugar à The Peruvian Amazon Company, cujos abusos com os trabalhadores, de torturas a outras atrocidades, foram denunciados pela imprensa europeia, o que se prolongou até 1932.

O século XX na Colômbia, como também no Brasil, foi marcado pela perda do monopólio da borracha. Esse ciclo em ambos os países terminou quando as seringueiras da Pan-Amazônia, espalhadas desordenadamente pela floresta, foram levadas para a África e a Malásia, plantadas com critérios científicos, com a colheita do látex sendo feita em escala industrial. Terminou o ciclo da borracha, mas não acabou a prática odiosa da endeude, agora travestida como meio de troca entre indígenas e comerciantes e militares da região de Taparacá<sup>13</sup>.

#### 4. ENGANCHE: A PRÁTICA PERUANA

Diferentemente dos vizinhos Brasil e Colômbia, o Peru desenvolveu sua economia na mineração, sobretudo prata e, em menor escala, ouro, na região de Potosi, que pertence à Bolívia. O ouro, aliás, era (e ainda é) encontrado em vários países latino-americanos (México, Equador, Colômbia e Brasil).

A exploração do indígena peruano sempre foi expressiva. O império Inca possuía, em 1525, uma população de aproximadamente 10 milhões de pessoas, número reduzido paulatinamente até chegar a pouco mais de 600 mil em 1754. Uma das causas, talvez a mais importante, tenha sido o trabalho forçado justamente nas minas de Potosi<sup>14</sup>.

Nessas minas foi desenvolvida uma espécie de trabalho forçado aplicado pela Espanha aos indígenas da área andina da América, consistindo na realização de tarefas vinculadas às atividades produtivas como forma de pagar tributos, similar ao *cuatequil* da Mesoamérica, que era ligado às atividades públicas.

---

<sup>13</sup> Cf. Pablo De La Cruz, Eduardo Bello, Luis Eduardo Acosta, Erin Estrada Lugo e Guillermo Montoya. *A Indigenização do mercado: o caso da troca de mercadorias nas comunidades indígenas de Taparacá na Amazônia colombiana*. Polis [On line], 45/2016, publicado a 11 de maio de 2017. URL: <http://journals.openedition.org/polis/12041>. Acesso em 8.10.2019.

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/403/La%20miner%C3%ADa%20peruana%20antes%20del%20siglo%20XX.htm>. Acesso em 7.10.2018.

No Cerro de Pasco, na cordilheira central dos Andes peruanos, iniciou-se a enganche, nos mesmos moldes do aviamento da Amazônia brasileira, envolvendo produção de prata, e, no final do século XIX, expandia-se a mineração do cobre. Hoje, essa região vive em torno da Volcan Compañía Minera, uma das maiores empresas polimetálicas de exploração de prata, chumbo e zinco do mundo, e a cidade em derredor está completamente contaminada, das casas à água para consumo da população<sup>15</sup>.

No Peru, também encontramos a enganche praticada nas fazendas de açúcar, de que são exemplos as fazendas La Libertad, Santa Catarina, Pomalca de la Piedra e Lambayeque, dentre outras. Ali observamos o mesmo critério de troca de produto por alimentos e bebidas, com a crescente ampliação da dívida, porquanto os bens adquiridos são sempre de valor superior à produção do trabalhador.

## 5. O QUE, AFINAL, EXISTE NA AMAZÔNIA?

Tenho pugnado em deixar claro certas condições diferentes de exploração do trabalho humano. Nenhuma das expressões a seguir devem ser consideradas sinônimas, pelo menos no Brasil. Com efeito, o trabalho escravo desapareceu legalmente desde a sanção da Lei n. 3.383, de 13.05.1888, que continua em vigor. O trabalho escravo pressupõe permissivo legal para sua prática e, em nosso país, isto não existe desde 1888; o trabalho forçado é o nome consagrado pela OIT, pelas Convenções ns. 29 e 105, ambas ratificadas pelo Brasil, significando *todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade* (art. 2º, 1, da Convenção n. 29); o trabalho em condições análogas à de escravo é o definido no art. 129 do Código Penal brasileiro, submetendo o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos; e o trabalho degradante é aquele executado em condições inteiramente inadequadas ao trabalho, sem observância de quaisquer normas de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho.

Desde 2014, o art. 243 da Constituição de 1988 prevê a desapropriação de terras pelo *trabalho escravo*, que, como assinala José Claudio Brito Filho, é uma expressão usada em *uma linguagem mais informal, o que é incabível em norma jurídica*<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Cf. <https://observador.pt/2015/12/03/cerro-pasco-cidade-engolidamina/>. Acesso em 10.3.2020.

<sup>16</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho escravo: caracterização*

O Código Penal brasileiro, a seu turno, aplica penas gravíssimas de reclusão a quem reduz alguém à condição análoga à de escravo, por meio de trabalhos forçados, jornada excessiva, sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (art. 149).

Tem sido tentado combater o trabalho forçado nos países da Sulamérica, e por igual no resto do planeta. Mianmar é um claro exemplo dessa atividade odiosa, inclusive com o retorno da corveia da época do feudalismo. E está aí presente o *Sweatshop* ou fábrica de suor, que muitas multinacionais e marcas de luxo são acusadas de praticar, com ampla incidência na China<sup>17</sup>.

O Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, conhecida como Convenção de Palermo, de 15.11.2000, e ratificado pelo Brasil em 2004, contempla no art. 3º, a, a figura do tráfico de pessoas, assim definido:

*A expressão “tráfico de pessoas” significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.*

Qualquer semelhança com o aviamento praticado na Amazônia brasileira e com muito do trabalho rural do Brasil não é mera coincidência, e, de igual sorte, com as práticas colombiana e peruana e, de resto, mundo afora. Trata-se de uma realidade que existe e ninguém pode pretender desconhecer.

Seja no aviamento, na endeude ou na enganche, o trabalhador é transformado em um *servo* porque produz, transfere tudo e não quita a dívida, que somente se amplia, afora permanecer em local

---

jurídica. São Paulo, LTr, 2014. p. 68.

<sup>17</sup> Cf. <https://waronwant.org/sweatshops-china>. Acesso em 11.3.2020.

de difícil acesso, o que impede de retornar a sua origem, dado que, normalmente, não são nativos do lugar, sem esquecer a frequência com que seguranças armados impedem qualquer movimento extravagante. Está assim caracterizada a *servidão por dívidas*, condenada pelo moderno Direito Internacional, e expressamente proibida pelo art. 4º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

A Agenda Nacional de Trabalho Decente, que foi elaborada em maio de 2006, preconiza, dentre os seus quatro eixos, o de respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, com ênfase às convenções internacionais do trabalho sobre liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções ns. 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções ns. 29 e 105); abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções ns. 138 e 182); e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções ns. 100 e 111). Significa que o combate ao tipo de atividade que comentamos nesse estudo deve ser buscado pela sociedade internacional também com fundamento nas normas da OIT.

## 6. CONCLUSÃO

Esse quadro, traçado pinceladamente nesta exposição, revela a existência de um mundo triste e doloroso na Pan-Amazônia, que persiste de balde o avanço da humanidade e as modernidades da tecnologia.

No novo mundo do trabalho, onde se fala de trabalho sob demanda, em teletrabalho, em uberização, em economia compartilhada, na Amazônia vive-se, nas regiões mais longínquas, como há 200 anos atrás.

Temos um tratado regional que visa um processo cooperativo na Pan-Amazônia. Trata-se do Tratado de Cooperação Amazônica de 1978. Destaquei incontáveis vezes sua importância<sup>18</sup>. Mas, parece esquecido no escaninho de estantes junto com muitos tratados assinados e pouco praticados. Transformado em Organização Internacional em 1998, reunindo os oito países da Pan-Amazônia, não contempla nenhum dispositivo sobre os aspectos sociais da vasta e despovoada região.

<sup>18</sup> V. a primeira obra que escrevemos a respeito: FRANCO FILHO, G. de S.. *Pacto Amazônico: idéias e conceitos*. Belém: Falângola, 1979.

A última grande referência às questões sociais parece ser a Agenda Estratégica de Cooperação Amazônica, adotada em Lima, em 2010, que, ao tratar de desenvolvimento regional, menciona como objetivo:

*Promover o desenvolvimento econômico e social dos espaços amazônicos integrados e sustentáveis através da articulação e divulgação de políticas públicas voltadas para a promoção do emprego e geração de renda dentro de uma visão de desenvolvimento econômico sustentável para a Região Amazônica.*<sup>19</sup>

A preocupação, entretanto, é mais econômica que social. A questão é o desenvolvimento sustentável e não se cuida de proteger o *homo amazonicus* de que falou Armando Dias Mendes. E é a este que devem ser dirigidas todas as atenções e preocupações.

Nada, no entanto, deve ser óbice a reconhecer a importância do Pacto Amazônico, e, mesmo com 42 anos de vigência, devemos admiti-lo como um documento inicial para também pugnar pela redução e posteriormente eliminação dessa forma de trabalho forçado que ainda existe no Brasil e em outros países de nosso continente.

## **FONTES CONSULTADAS**

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *O problema do trabalho forçado no Brasil contemporâneo (subsídios ao informe da Delegação do Governo do Brasil à 80ª Conferência Internacional do Trabalho, junho, 1993)*. Brasília, s.c.p., 1993.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho escravo: caracterização jurídica*. São Paulo: LTr, 2014.

COSTA, Orlando Teixeira da. Trabalho rural e trabalho forçado. *In: Revista do TRT da 8ª Região*. Belém, 26(51), jul./dez. 1993.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Pacto Amazônico: idéias e conceitos*. Belém: Falângola, 1979.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Relações de trabalho na Pan-Amazônia: a circulação de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 1998.

---

<sup>19</sup> Disponível em: <http://www.otca-oficial.info/assets/documents/20160816/e05ee45c8ab089b6a841ebbafd0345b8.pdf>. Acesso em 10.3.2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. *História econômica da Amazônia (1800-1920)*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1980.

SANTOS, Roberto Araújo de Oliveira. *O desenvolvimento da Amazônia e seus reflexos sobre as relações de trabalho: camponato e conflito na Amazônia oriental*. In: Revista do TRT da 8ª Região. Belém 21(41), jul./dez. 1988.

SILVA, Luis Osiris. *A luta pela Amazônia*. São Paulo: Fulgor, 1962.

SODERO, Fernando Pereira. Contrato de aviamento no direito agrário brasileiro. In: *Revista do Iterpa*. Belém, n. 4, 1976.

Belém, 25.7.2020

## TRABALHO INFANTIL: UM DEBATE SOBRE GÊNERO E RAÇA

*Maria Zuíla Lima Dutra<sup>1</sup>*

Entre os títulos constrangedores que o Brasil possui na era contemporânea, um deles é ser o primeiro na exploração de crianças e adolescentes nas Américas e o segundo em todo o mundo<sup>2</sup>. Essa constatação provém do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef)<sup>3</sup> e do Grupo de Organizações Não-Governamentais, ao debater a Convenção dos Direitos da Criança.

Essa forma de exploração em nosso país remonta à época da colonização. Antes mesmo de serem estabelecidas as relações entre o branco conquistador e os grupos aqui existentes, as caravelas portuguesas já traziam crianças trabalhadoras, no século XVI.

No livro documentário “ESCRAVIDÃO”<sup>4</sup>, Laurentino Gomes diz que entre 1500 a 1850 chegaram ao Brasil cerca de 4,9 milhões de africanos, o que representa 86% das pessoas que vieram para o Brasil depois da colonização. Na verdade, o Brasil não foi descoberto em 22 de abril de 1500 porque aqui já existiam civilizações. O Brasil foi invadido, saqueado e seu povo explorado pela elite que o dominou. Para explorar as nossas riquezas, os africanos foram trazidos como mão de obra escrava (eles não eram escravos no seu país) e o Porto de Valongo do Rio de Janeiro se transformou no maior porto negreiro da história mundial.

---

<sup>1</sup> Maria Zuíla Lima Dutra, Desembargadora do Trabalho do TRT da 8ª Região. Mestre e Especialista em Direitos Fundamentais e das Relações Sociais. Gestora Nacional e Coordenadora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho. Autora do livro “Meninas Domésticas, infâncias destruídas: legislação e realidade social” e de outros livros em coautoria, além de diversos artigos sobre trabalho infantil e outros temas jurídicos publicados em revistas nacionais.

<sup>2</sup> Cf. no site <http://www.unicef.org.br>, acesso em 08/11/2005.

<sup>3</sup> No site [www.andi.org.br](http://www.andi.org.br), acesso em 07/09/2005.

<sup>4</sup> Gomes, Laurentino. **Escavidão**. Rio de Janeiro (RJ): Editora Globo, 2019, p. 255/256.

Para a historiadora Wlamyra de Albuquerque<sup>5</sup>, citada em uma excelente reportagem de Guilherme Soares, depois da abolição da escravidão, em 13 de maio de 1888, o Estado sofisticou mecanismos de exclusão, na medida em que o projeto de abolição relegou os escravos libertos a uma espécie de subcidadania. A abolição foi um evento organizado pelas elites para impedir a liberdade de homens e mulheres negros, pois entendiam que se eles não estivessem mais sob o controle de um “senhor” deveriam ficar sob o controle do Estado.

Assim, embora a escravidão legal tenha sido abolida pela Lei Áurea, os ex-escravos não tiveram o que comemorar porque os governantes nada planejaram no sentido de absorver toda a massa humana que foi deixada à sua própria sorte.

Na obra “Exclusão Social e a nova desigualdade”, José Martins defende até a existência de inclusão às avessas, por entender que nem os marginalizados estão excluídos, já que servem e alimentam a cadeia produtiva. Para esse autor “não existe exclusão: existe contradição, existem vítimas de processos sociais, políticos e econômicos excludentes”. Ele defende uma “lógica de exclusão e inclusão. A sociedade capitalista desenraiza e exclui, para incluir, incluir de outro modo, segundo suas próprias regras, segundo sua própria lógica”<sup>6</sup>. Assim, os pequenos trabalhadores são excluídos do que tem valor social e cultural, mas incluídos no sistema capitalista, pela ciranda da mais valia do capital. Alguém lucra e acumula riqueza, enquanto se paga menos ao trabalhador por sua força de trabalho. O mais vergonhoso é que crianças e adolescentes pobres incluídos na economia são excluídos do acesso à educação formal e de qualidade que deveriam obter da escola.

Para a Procuradora do Trabalho Elisiane Santos<sup>7</sup>, trata-se de **racismo estrutural** considerando que “as pessoas negras,

<sup>5</sup> Entrevista concedida ao site Brasil Direitos, em 12/05/2020 - [https://www.brasildedireitos.org.br/noticias/589-depois-da-abolio-estado-sofisticou-mecanismos-de-excluso-diz-historiadora?utm\\_source=gogle&utm\\_medium=ads&utm\\_campaign=search&gclid=Cj0KCQjwweyFBhDvARIsAA67M73Nob\\_LpEiEtfGPa447AfPPtvWZwZry92r0LafaN-E0NMev7snO\\_jMaAineEALw\\_wcB](https://www.brasildedireitos.org.br/noticias/589-depois-da-abolio-estado-sofisticou-mecanismos-de-excluso-diz-historiadora?utm_source=gogle&utm_medium=ads&utm_campaign=search&gclid=Cj0KCQjwweyFBhDvARIsAA67M73Nob_LpEiEtfGPa447AfPPtvWZwZry92r0LafaN-E0NMev7snO_jMaAineEALw_wcB), acesso em 05/06/2021.

<sup>6</sup> Idem, p. 32.

<sup>7</sup> Rede Peteca, reportagem de SOARES, Guilherme, de 17/12/2020, no site: <https://livedetrabalho infantil.org.br/especiais/trabalho-infantil-sp/reportagens/trabalho-infantil-negro-e-maior-por-heranca-da-escravidao/>, acesso em 04/06/2021.

escravizadas e libertas, não tiveram inserção de trabalho, de forma digna, com direitos assegurados, com estrutura mínima que permitisse acesso aos demais direitos”

Diz ainda a Procuradora que “as crianças filhas dos escravos libertos ocupavam as ruas, lutando pela sobrevivência por meio de mendicância, pequenos trabalhos ou atividades ilícitas”. É exatamente como acontece hoje com o grande número de crianças e adolescentes nas ruas e nos sinais de trânsito das cidades, vendendo balas, água ou simplesmente pedindo, pois, a dor da fome fala sempre mais alto.

Fazendo mais um paralelo na história, o Estado Alemão condenou as empresas privadas que exploraram o trabalho escravo de judeus na época da 2ª Guerra Mundial a pagarem indenizações às vítimas do nazismo. No Brasil, a legislação previu indenização aos proprietários de escravos, após a vigência da Lei Áurea, o que **serviu para solidificar o racismo estrutural**, que insiste em permanecer em nossa sociedade.

Sobre esse tema, Darci Ribeiro escreve com muita propriedade que “o Brasil foi o último país a abolir a escravidão, mas tem uma perversidade intrínseca na sua herança, que torna a nossa classe dominante enferma de desigualdade, de descaso”. Neste mesmo sentido, o pedagogo André Araújo<sup>8</sup> enfatiza que “tivemos uma pseudolibertação. O dia seguinte da abolição foi um dos mais duros da história, pois os negros estavam libertos, mas não tinham para onde ir, não eram bem quistos. O que sobrou foi ocupar os lugares que ninguém queria”. E prossegue dizendo que “a ausência de oportunidades se desdobrou em miséria e na impossibilidade de gerar renda e ter condições de cuidar dos filhos de forma digna. É uma vida pautada na ausência que joga essas pessoas para situação de subemprego e mão de obra barata. A sociedade vai naturalizando a violação de direitos dessa parcela da população”.

O trabalho infantil doméstico é um claro exemplo desse **racismo estrutural**. É a realidade vivida pelas meninas que são entregues para famílias estranhas como “filhas de criação” para cuidar de outras crianças ou realizando todos os serviços domésticos, como constatei nos relatos de 20 meninas que entrevistei durante a elaboração da minha dissertação de mestrado defendida em 2006

---

<sup>8</sup> Rede Peteca, reportagem de SOARES, Guilherme, de 17/12/2020, no site: <https://livredetrabalhoinfantil.org.br/especiais/trabalho-infantil-sp/reportagens/trabalho-infantil-negro-e-maior-por-heranca-da-escravidao/>, acesso em 04/06/2021.

perante a UFPA (85% eram da cor parda ou negra). Aliás, os dados de trabalho infantil divulgados pelo IBGE, em 2020, revelam que as crianças negras representam 62,7% do trabalho infantil no Brasil. Esse índice é elevado para 73,5% no caso de trabalho infantil doméstico, que inclui 94% de meninas, o que impõe aprofundar os estudos e o debate sobre gênero e raça envolvendo o trabalho infantil.

Essa realidade comprova que a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, não significou o fim da prática da escravidão, até porque essa lei foi aprovada por parlamentares compostos majoritariamente por membros da elite de grandes fazendeiros, que também eram proprietários de escravos. Mais do que a lei, o que importa é a efetiva construção das condições da liberdade, o que não ocorreu. Por isso, a exploração do trabalho infantil doméstico é um estigma genético e atávico da história nacional.

Como resultado, tem-se o rompimento das relações do Estado com a sociedade que deveria representar, em face da hegemonia dos grupos predadores, que transformam as classes média, pobre e excluída num grupo de subcidadãos. Isso fica bem nítido quando se analisa o tratamento dedicado às crianças e aos adolescentes pobres do Brasil.

Importante lembrar que entre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a Constituição Federal de 1988 (chamada de constituição cidadã), prescreve no art. 1º, incisos I, III e IV, “a soberania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa”. O atingimento desses princípios é feito pelo exercício pleno da democracia, de modo a romper com a ideia de igualdade estática.

Neste sentido, não basta o Estado proibir as práticas discriminatórias. Vai muito além; o Estado tem o dever constitucional de implementar oportunidades iguais para TODOS, indistintamente, como única forma de atingir o objetivo proposto no art. 3º da mesma Constituição Federal (incisos I, III e IV), que visa: construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Não resta dúvida de que a exploração de criança e adolescente no trabalho precoce afronta esses mandamentos constitucionais porque impede que eles exerçam as suas principais obrigações, que **são brincar e estudar**, atividades essas que possibilitam o desenvolvimento de suas potencialidades, garantem uma vida digna

no futuro e os capacita para o mundo do trabalho na idade adequada. Todavia, a realidade que salta aos olhos de todos é que o trabalho de meninos e meninas está presente em todos os Estados brasileiros. E por que isso ainda ocorre em pleno século 21?

Para responder a essa pergunta é imprescindível dizer que desde a antiguidade, crianças e adolescentes partilhavam do trabalho dos adultos e viviam numa espécie de anonimato. Eles aprendiam as coisas que deviam saber ajudando os adultos a fazê-las. A primeira grande mudança dessa prática ocorreu a partir das sociedades industriais, sobretudo no fim do século XVII, quando a escola substituiu a aprendizagem como forma de educação.

Ocorre que o progresso econômico, científico e tecnológico experimentado pela sociedade capitalista durante a Revolução Industrial, e as transformações no modo de produção favoreceram a exploração do trabalho humano e, por consequência, o trabalho de crianças e adolescentes foi intensificado.

Hoje nós convivemos com a revolução tecnológica, cujo carro-chefe é o capital que busca lucros cada vez maiores, como têm demonstrado muitos dos seus representantes nessa época de pandemia do coronavírus, para os quais **a economia é mais importante do que as vidas humanas**. Aliás, de acordo com a revista Forbes, no ano de 2020 a riqueza dos maiores bilionários do mundo aumentou em cerca de US\$ 5 trilhões. Não só isso: 493 pessoas entraram para a seleta lista de mais ricos do mundo de março a dezembro de 2020 (em plena pandemia).

O outro lado da realidade é que o relatório “Trabalho Infantil: Estimativas Globais 2020, tendências e o caminho a seguir”, divulgado no último dia 09/06/2021 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o UNICEF adverte que milhões de crianças estão em risco pelos efeitos da COVID-19, que elevou para 160 milhões o número de trabalhadores infantis no mundo. O relatório registra que nos últimos 4 anos houve um incremento de 8,4 milhões, além do aumento do número de crianças trabalhadoras de 5 a 11 anos de idade.

É preciso lembrar sempre que o art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos de idade; proíbe também qualquer trabalho aos menores de 16 anos, com apenas 3 exceções: a) aprendiz legal (Lei 10.097, de 20/12/2000); b) aprendiz de futebol (Lei Pelé), ambos a partir dos 14 anos; c) além do trabalho artístico (sem idade definida) em casos autorizados e acompanhados pela autoridade judicial (Convenção 138 da OIT, ratificada pelo Brasil).

E também não podemos esquecer que o Brasil é um dos países comprometidos com a proposta da Organização Internacional do Trabalho, como signatário do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS-8), Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que visa à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, constante da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que inclui na meta 8.7 a promoção de ações “imediatas e eficazes para proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil e todas as formas de exploração do trabalho infantil até 2025”.

Aliás, o Brasil já foi exemplo para o mundo com as medidas adotadas para eliminar essa vergonhosa chaga social, pois nos últimos 27 anos reduziu 82% no número de trabalhadores infantis (de 10 milhões, em 1992, para 1.800 mil em 2019). Uma das relevantes medidas adotadas foi o “Programa Bolsa Escola”, aqui idealizado e aplicado, e que hoje é replicado no mundo inteiro com muito sucesso.

Mas, o cenário atual decorrente da defesa do trabalho infantil por parte do governo federal, aliada ao desmonte do Ministério do Trabalho (recriado em agosto/2021) e à pandemia do coronavírus que já contribuíram para o registro pelo IBGE/PNAD de mais de 15 milhões de pessoas desempregadas em março 2021 e também colocaram em risco o enfrentamento do trabalho infantil, o que nos leva a projetar elevação dos números do trabalho infantil porque a necessidade de sobrevivência empurra crianças e adolescentes a trocarem a sua força de trabalho por comida.

A situação do desemprego é ainda mais dramática porque, de acordo com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), a pobreza extrema no Brasil vem crescendo desde 2015 e já atinge 27 milhões de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza<sup>9</sup>, com salário familiar de no máximo de R\$246,00 mensais. São 12,8% da população brasileira. Um estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho concluiu que, quando o índice de pobreza aumenta 1%, o trabalho infantil se eleva, no mínimo, em 0,7%, o que nos leva à inevitável conclusão de que os números do trabalho infantil são bem maiores que os divulgados pelo IBGE/PNAD, no ano de 2019, informando que o Brasil ainda registrava 1.800.000 crianças e adolescentes de 5

---

<sup>9</sup> <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/2021/04/08/populacao-abaixo-da-linha-da-pobreza-triplica-e-atinge-27-milhoes-de-brasileiros>, acesso em 03/06/2021.

a 17 anos sendo explorados no trabalho precoce; 384.400 tinham de 5 a 13 anos; 706.000 estavam em ocupações consideradas perigosas, somente permitidas a partir de 18 anos de idade; e 66,1% eram de cor preta ou parda, o que confirma a intolerável violação de direitos fundamentais com relação ao racismo estrutural existente na sociedade brasileira.

Neste contexto, o relatório internacional sobre a fome no mundo, elaborado pela ONU, em conjunto com FAO, UNICEF, OMS e outros, que foi divulgado em 12/07/2021, revela que a fome atingiu 7,5 milhões de brasileiros entre 2018 e 2020. Esse número se eleva para 49,6 milhões de pessoas se considerarmos os dados sobre prevalência de insegurança alimentar moderada ou grave<sup>10</sup>.

Para o UNICEF, “a situação se agrava ainda mais entre as cinco grandes regiões brasileiras, a Norte é a que possui o maior percentual de crianças e adolescentes trabalhando (7,7%). Seguindo a mesma tendência, todos os Estados da Amazônia Legal, sem exceção, se encontram acima da média nacional”<sup>11</sup>.

Esta situação foi acentuada com a redução de milhares de postos de trabalhos formais, que colocou em risco a profissionalização de adolescentes e jovens. E, em consequência, o enfrentamento do trabalho infantil na faixa etária de 14 a 17 anos.

**É hora da sociedade exigir do poder público, com muita determinação, o cumprimento do art. 227 da CF/88, pois o trabalho precoce destrói sonhos e a esperança de um futuro digno, não somente para a pessoa explorada, mas para toda a sociedade. Em 2022 teremos eleições; a nossa escolha deve ser por candidatos que defendam os direitos humanos, fundamental para construir a nova sociedade brasileira. O nosso voto deve expressar alto e bom som: toda criança tem o direito de ser e de viver como criança.**

Nós precisamos tomar consciência de que, a exemplo da COVID-19, **a discriminação de raça e gênero que alimenta o trabalho infantil é também uma cruel pandemia** que persiste e que só terminará com a construção de uma nova sociedade baseada na

<sup>10</sup> <https://www.brasildefato.com.br/2021/07/12/inseguranca-alimentar-atinge-quase-um-quarto-dos-brasileiros-aponta-agencia-da-onu>, acesso em 20/07/2021.

<sup>11</sup> UNICEF. Bem-Estar e Privações Múltiplas na Infância e na Adolescência no Brasil. 2018. Disponível no site: <https://www.unicef.org/brazil/media/2061/file/Bem-estar-e-privacoes-multiplas-na-infancia-e-na-adolescencia-no-Brasil.pdf>. Acesso em 01/07/2021.

educação, como o caminho de transformação da realidade das pessoas marginalizadas e, conseqüentemente, o caminho da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, como prescreve o art. 3º da Constituição Federal.

Por isso, a luta pela erradicação do trabalho infantil não pode estar divorciada do respeito à vida e aos direitos fundamentais. A sociedade precisa assimilar e se constranger com os males do trabalho infantil, a ponto de exigir a efetivação das políticas públicas previstas na Constituição Federal. Esta é uma causa que não pode ter partido político, nem time, nem religião, nem divisão de qualquer espécie. É uma causa que exige a união, o comprometimento de todos e a mudança de olhar para ver que os prejuízos provocados pelo trabalho infantil afetam toda a sociedade e o futuro do país.

Para que isso ocorra, precisamos exercitar **a indignação e a coragem**, como nos ensinou Santo Agostinho: a indignação nos leva a não aceitar as coisas como estão; e a coragem nos impulsiona a lutar pelas mudanças necessárias.

Um novo tempo deve ser inaugurado. Um tempo onde não haja lugar para a exploração de crianças e adolescentes. Esse novo tempo exige postura firme de cada um de nós para mudar essa cruel e vergonhosa chaga social. Como nos alerta Frei Betto “urge que se comece uma nova etapa na história humana, onde a economia deixe de ter como paradigmas a competitividade e a acumulação, passando a reger-se pelos paradigmas da solidariedade e da partilha”.

Um aspecto importante neste contexto de urgente necessidade de se combater o trabalho infantil ocorreu em 2020, quando a Justiça do Trabalho aprovou a “Meta 11” junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que busca “promover os direitos da criança e do adolescente”, o que ratifica o comprometimento deste ramo do Judiciário brasileiro em contribuir para que tenhamos um #BrasilSemTrabalhoInfantil!

Mas essas iniciativas serão insuficientes se o Brasil não voltar a encarar o trabalho infantil como grave violação de direitos humanos. Faz-se urgente implementar a “prioridade absoluta” na proteção integral de crianças e adolescentes, à luz dos arts. 1º, III; 3º, IV; 6º; 7º, XXXIII; e 227 da Constituição Federal, como também no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 403, parágrafo único; 405, I; 427, 432 e outros).

Importante destacar que o art. 227 da Constituição Federal não resultou de concessão benevolente do Estado. Tudo começou em abril de 1987, quando o Deputado Ulisses Guimarães lançou

um convite à população brasileira, no sentido de que sugerissem emendas populares à Assembleia Constituinte, o que deu início a um dos momentos mais bonitos da história do Brasil, em face do clima de democracia que tomou conta do país. Muitas entidades dedicadas à proteção da infância estimularam a sociedade a oferecer Emenda da Criança como Prioridade Nacional, o que também levou crianças e adolescentes a tomarem conta do Congresso Nacional para entregar um documento com o teor do art. 227 contendo mais de um milhão e trezentas mil assinaturas. Essa emenda foi aprovada por unanimidade pelos legisladores constituintes e inaugurou a Doutrina de Proteção Integral, ao reconhecer o direito da criança como Prioridade Absoluta.

O ECA, em vigor desde 13/07/1990, regulamentou o art. 227 da Constituição Federal e instituiu uma nova doutrina de proteção à infância e garantia de direitos, ao definir no art. 4º que a prioridade absoluta compreende a destinação de recursos públicos, a formulação e execução das políticas sociais públicas, o atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública e o recebimento de proteção e socorro em quaisquer circunstâncias, além de outros.

A grande pergunta é saber: **por que o tão relevante art. 227 da Constituição Federal ainda não foi efetivado no Brasil?**

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha, em junho de 2013, constatou que mais de 80% dos brasileiros não têm conhecimento dessa norma. Outro aspecto a considerar é que, durante muito tempo, o trabalho infantil foi encarado no Brasil como uma solução para a pobreza. Somente na década de 1990 o panorama começou a mudar, em face de denúncias nacionais e internacionais, e o país passou a reconhecer a existência do problema, dando início às discussões sobre as políticas públicas capazes de atacar as suas causas.

Por outro lado, não basta a existência da norma. Vai muito além! O Estado tem o dever de implementar oportunidades iguais para todos, indistintamente, como única forma de atingir o objetivo proposto no art. 3º da Constituição Federal, que visa “construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização; reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Sem dúvida alguma, a exploração de crianças e adolescentes no trabalho precoce afronta esse mandamento constitucional. Infelizmente, para muitos brasileiros, a conquista de cada um depende dos seus méritos. A meritocracia, vergonhosamente, impõe

a regra que avalia os indivíduos não pelas suas capacidades, mas pela posição social que ocupam. O verdadeiro sentido da meritocracia exige que o ponto de partida seja igual para todos.

Todavia, os debates que vêm sendo travados neste sentido são acompanhados de resistências de um novo tipo de capitalismo, imanente ao poder econômico. Os excluídos da sociedade moderna sofrem as consequências da vida e da natureza humana que são danificadas no dia-a-dia.

Faz-se imprescindível abriremos as perspectivas para o futuro, perguntando como o cientista Boaventura de Sousa Santos<sup>12</sup>: um outro mundo é possível?

A resposta a essa pergunta passa necessariamente pela resposta a outra pergunta: os direitos fundamentais e a proteção de crianças e adolescentes previstos na Constituição Federal estão sendo efetivados?

A grande realidade é que está faltando comida na mesa. Tem muita gente passando fome. Hoje, o nível de ocupação no Brasil é de apenas 48,7% da população em idade de trabalhar<sup>13</sup>. E os dispensados têm poucas chances de evoluir na condição de autônomos, o que se traduz em cenário desalentador para crianças e adolescentes das camadas mais pobres.

Outro dado alarmante constatado pelo Instituto de Pesquisa Datafolha é que 10,6% dos estudantes do ensino médio e 4,6% do ensino fundamental abandonaram as escolas na pandemia<sup>14</sup>. Questões financeiras e impossibilidade de acesso às aulas remotas são os principais motivos de abandono dos mais vulneráveis.

Neste período de pandemia, as crianças e os adolescentes excluídos digitalmente (50% na região Norte) estão perdendo o vínculo com as escolas, cujo caminho muito provável é a evasão escolar. A verdade é que eles precisam receber tratamento prioritário, de modo a propiciar-lhes a possibilidade de mudança de rumo em suas

---

<sup>12</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. Entrevista concedida a Laura Greenhalgh do jornal O Estado de São Paulo, em 07/06/2007. Site consultado em 07/03/2008: [http://www.direitos.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3356&Itemid=2](http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=3356&Itemid=2)

<sup>13</sup> <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30390-desemprego-fica-estavel-em-14-2-no-trimestre-encerrado-em-janeiro>, acesso em 26/04/2021.

<sup>14</sup> <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2021/01/cerca-de-4-milhoes-abandonaram-estudos-na-pandemia-diz-pesquisa.shtml>, citado por <http://semrecreio.licaodecasa.org/numeros/>, acesso em 09/04/2021.

vidas, que geralmente é de absoluta miséria e de muito sofrimento. E o agravante ainda maior é negar oportunidades de educação e de pleno desenvolvimento a essas pessoas, por terem de ocupar todo ou grande parte de seu tempo e as suas energias no trabalho precoce, comprometendo, inclusive, o seu direito de sonhar para direcionar as suas ações na vida futura.

Sobre essa questão, o ativista indiano Kailash Satyarthi, Prêmio Nobel da Paz de 2014, declarou perante a Organização Mundial de Saúde (OMS) em 24/05/2021: “(...) essa 74ª Assembleia Geral da OMS será um momento definitivo na nossa sociedade e na história. Dá-nos a oportunidade de reservar um tempo para avaliar as escolhas que nós temos feito e o custo humano que elas trazem. E para considerar as escolhas que nós temos hoje. Quais são as escolhas que nós temos feito?”. E diz mais: “(...) A pandemia não é apenas uma crise de saúde ou economia. É uma crise de justiça. Uma crise de civilização. Uma crise de humanidade”<sup>15</sup>.

A realidade do Brasil demonstra que o Estado Democrático de Direito está perdendo a sua sustentação. É imprescindível que os governos cumpram o art. 227 da Constituição Federal que prescreve prioridade absoluta na proteção de crianças e adolescentes, por meio de políticas públicas que priorizem escola de qualidade e em tempo integral. Trata-se de medida de extrema relevância porque o trabalho infantil prejudica o desenvolvimento físico, psicológico e intelectual de crianças e adolescentes, provoca a queda no desempenho e o abandono escolar, além do que os conduz a uma vida adulta limitada, na qual exercem subempregos, com salários baixos e em condições degradantes. Esses fatores acabam contribuindo para a perpetuação da pobreza e a reprodução das desigualdades sociais.

Neste cenário, o papel da aprendizagem é fundamental para que adolescentes e jovens conheçam os meandros de uma profissão e exerçam habilidades por meio do aspecto pedagógico. A aprendizagem não é um favor; é um direito de todos os adolescentes (a partir de 14 anos) e dos jovens, assegurado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), e constitui-se em caminho seguro para o trabalho decente.

Sobre a contratação de aprendizes, o art. 429 da CLT preceitua que as empresas de médio e grande porte devem cumprir a cota de 5%

---

<sup>15</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION. Opening of the 74th World Health Assembly. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=JzMZtyoShEw>>. Acesso em: 01/07/2021.

a 15% do número dos trabalhadores existentes no estabelecimento na contratação de aprendizes, de 14 a 24 anos (ou sem limite de idade em se tratando de pessoas com deficiência), para realizar qualificação em qualquer ocupação que demande formação profissional.

Infelizmente o potencial de 884.780 vagas<sup>16</sup> em julho/2021 não têm sido preenchidas. É de fundamental importância difundirmos as vantagens da aprendizagem na vida dos adolescentes e jovens, os benefícios para as empresas e os efeitos positivos pra toda a sociedade, decorrentes dos reflexos em várias políticas públicas, como por exemplo: reduz substancialmente o trabalho infantil porque 78,7% dos trabalhadores infantis estão na faixa de 17 a 17 anos; diminui os índices de evasão escolar, pois 90% são de trabalhadores infantis; reduz os índices de homicídio no Brasil porque o maior registro está entre jovens de 15 a 19 anos (em 2017, o Brasil registrou 65.602 homicídios, desse total 35.783 foram adolescentes e jovens).

É incontestável que a sociedade brasileira está diante de um problema sério de extrema gravidade, representado pela exploração de crianças e adolescentes no trabalho, diante da comprovação de que:

- Crianças e adolescentes estão lutando para sobreviver numa fase da vida em que deveriam apenas viver;

- Crianças e adolescentes estão aprendendo a cartilha da exploração e da humilhação quando deveriam conhecer somente os verdadeiros caminhos de libertação dentro da escola e no ambiente familiar;

- Crianças e adolescentes recebem agressão dos seus exploradores quando deveriam receber toda a atenção e o carinho de sua própria família;

- Crianças e adolescentes estão perdendo a vida para os vícios, o crime e as drogas.

Será possível mudar esse quadro?

Para quem assume a defesa dos direitos humanos sempre acredita que é possível mudar a ordem das coisas. E diante da impunidade, da injustiça e da barbárie, devemos assumir o papel de sujeitos da história, transformando em atos a nossa indignação para que os direitos humanos sejam respeitados e a democracia seja efetivada. A democracia com inclusão e desenvolvimento, com melhoria de vida para todos, lembrando sempre que a infância perdida nunca mais se recupera, além do que não existe desenvolvimento

---

<sup>16</sup> No site: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/areas-de-atuacao/insercão-de-aprendiz>. Acesso em 18/08/2021.

com trabalho infantil. Por isso, o lugar de criança é na escola, é brincando e desenvolvendo as suas potencialidades.

Em conclusão quero dizer que enquanto existirem essas gravíssimas desigualdades sociais e de oportunidades, de sobrecidadania de uns e subcidadania de outros, não se pode falar em cidadania do povo brasileiro “porque esta não admite graus nem adjetivos: ou a cidadania é plena ou não é cidadania”<sup>17</sup>.

Belém, 17/08/2021

---

<sup>17</sup> MACIEL, Cláudio Baldino. Justiça Seja Feita. Artigo publicado no Jornal do Magistrado - AMB, ed. Out/2002.



# ANÁLISE DA LEI Nº 14.151/2021: PARÂMETROS NORMATIVOS PARA AFASTAMENTO DAS PROFISSIONAIS GESTANTES DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS

*Francisco Milton Araújo Júnior \**

*“Deus me separou desde o ventre de minha mãe e me chamou por sua graça” (Gálatas 1:15)*

## **1 - Considerações Iniciais.**

Dentro do contexto da grave crise de saúde pública mundial vivenciada pela sociedade contemporânea, na qual se insere o processo legislativo que deu origem a Lei nº 14.151/2021, cabe destacar, em apertada síntese, que a propagação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), pelas evidências de contaminação, foi originada na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China, em 31 de dezembro de 2019, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) foi notificada para verificação da gravidade e recorrência patológica (Rodrigues & Marques, 2021).

Após a realização dos primeiros estudos, constatou-se que o novo coronavírus não apenas provoca grave síndrome respiratória aguda que, em muitos casos, evoluía para o óbito do hospedeiro humano, como também possui altas taxas de transmissibilidade, conforme demonstravam os dados iniciais, na qual já identificavam o SARS-CoV-2 como causa morte de 4.613 pacientes e agente contaminador de 125.048 pessoas em 117 países e territórios em todo o mundo, o que levou a direção da OMS, em 11 de março de 2020,

---

\* Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Ananindeua/Pa, da JT da 8ª Região. Doutor em Segurança e Saúde Ocupacional pela Universidade do Porto, Portugal. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Especialista em Higiene Ocupacional pela Universidade de São Paulo - USP, em Economia do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP e em Direito Sanitário pela Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ.

a reconhecer o surto pandêmico do novo coronavírus (Barreto & Rocha, 2020; Souza, 2021).

No Brasil, mesmo antes da confirmação do primeiro caso de SARS-CoV-2, que foi identificado em 26 de fevereiro de 2020, como sendo de um homem, residente em São Paulo, de 60 anos, que retornou de uma viagem da Itália (Barreto & Rocha, 2020), o Ministério da Saúde (MS), por meio da Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020, estabeleceu previamente a Declaração de Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (BRASIL, 2020a).

Em que pese a adoção dessas primeiras medidas de prevenção pelo governo brasileiro contra a disseminação do SARS-CoV-2, inclusive com a criação do Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV), como mecanismo nacional de gestão coordenada da resposta à emergência no âmbito nacional estabelecido pela Portaria n. 188/2020, do MS (BRASIL, 2020a), vários casos de SARS-CoV-2 começaram a ser objeto de notificação pelos mais diversos órgãos oficiais de saúde nos âmbitos municipais, estaduais e federal, sendo reconhecido o estado de transmissibilidade comunitária em todo o território nacional em 20 de março de 2020 por meio da Portaria n. 454/2020, do MS (BRASIL, 2020b).

Os números de contágio e de morte de pessoas provocados pelo SARS-CoV-2 demonstraram um crescimento exponencial em todo o planeta, ainda que com ocorrência de diferentes epicentros da pandemia, que inicialmente foi a China e, sequencialmente, Itália, Espanha, Reino Unido, Estados Unidos da América (EUA), Brasil e, atualmente, Índia (Souza, 2021; OMS, 2021).

Dados da OMS indicam, por exemplo, que em 31 de março de 2020 existiam 760.040 casos e 40.842 mortes no planeta; em 27 de setembro de 2020 (cerca de 6 meses depois) os números de casos confirmados passaram para 32.925.668 e óbitos para 995.352; e, números atuais, indicam que, na data de hoje (15 de maio de 2021), os casos confirmados já chegam a 161.513.458 e o números de mortos já são 3.352.109 (OMS, 2021), dados estes que apresentam uma pequena variação quando comparado com quantitativo apurado pelo Centro de Ciência e Engenharia de Sistemas da Universidade John Hopkins (JHU), que indicam, na data de hoje (15 de maio de 2021), 161.990.001 de casos confirmados e 3.360.231 de mortos (JHU, 2021).

Utilizando o mesmo período como parâmetro, verifica-se que no Brasil, em 31 de março de 2020, foram registrados 5.812 casos confirmados e 202 mortes decorrente do SARS-CoV-2; em

27 de setembro de 2020 (cerca de 6 meses depois) os números de casos confirmados passaram para 4.731.915 e óbitos para 141.776; e, números atuais, indicam que, na data de hoje (15 de maio de 2021), os casos confirmados já chegam a 15.519.525 e o números de mortos já são 432.628 (BRASIL, 2021a).

O Brasil, mesmo não sendo o atual epicentro da pandemia<sup>1</sup>, prossegue com média de mortes diárias superior a 2.000 (BRASIL, 2021a), ainda que com viés de baixa em face do avanço da vacinação contra a Covid-19 no país, que em 14 de maio de 2021 já havia alcançado 51.798.220 de pessoas (BRASIL, 2021b).

A volta da normalidade nas relações sociais de outrora ainda parece uma realidade distante, pois, mesmo com a crescente da vacinação, permanecem as recomendações de medidas de prevenção para reduzir a propagação da Covid-19, tais como distanciamento social, lavagem das mãos, uso de álcool a 70%, uso de máscaras e das respectivas etiquetas respiratórias, como cobrir a boca com o antebraço quando tossir ou espirrar (Souza, 2021).

Nessa perspectiva, tem-se observado a formação de novos hábitos e comportamentos sociais que se refletem nas formas de relacionamento, de consumo, de entretenimento e de trabalho a partir da utilização mais proeminente dos meios tecnológicos, que são utilizados como mecanismos para viabilizar o binômio satisfação do objetivo e distanciamento social.

No caso das relações laborais, verifica-se que a realização das atividades profissionais na modalidade teletrabalho mediante a utilização de tecnologias da informação para execução do labor de forma remota, ainda que se encontre devidamente regulamentado no texto celetista (arts. 6º, 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, da CLT), permanece uma realidade distante de grande parte dos brasileiros, embora fosse primordial integrá-la nas políticas públicas atinentes à prevenção de contágio do SARS-CoV-2, principalmente dos trabalhadores que possuem fatores de risco que agravam a evolução clínica do paciente com Covid-19, na qual se inclui as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos; obesos; hipertensos; cardíacos; diabéticos; cancerígenos; com imunossupressão e em estado de gravidez (Souza, 2021).

Nesse aspecto, verifica-se que a Lei nº 14.151/2021, que insere no ordenamento jurídico brasileiro o direito da empregada

---

<sup>1</sup> Pico de mortes do Brasil ocorreu em 20 de maio de 2020, quando se chegou a falecer em um só dia 5.363 (JHU, 2021; BRASIL, 2021).

gestante de exercer as atividades profissionais na modalidade teletrabalho durante o período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, longe de se tratar propriamente de política pública<sup>2</sup>, consiste em importante medida de prevenção para um dos integrantes do grupo de risco da Covid-19, inclusive pela limitação de acesso à vacinação fixada em nota técnica da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), na qual suspende o imediato uso da vacina contra a Covid-19 da AstraZeneca/Fiocruz em mulheres gestantes (ANVISA, 2021).

Cabe destacar que a Lei nº 14.151/2021, ao estabelecer importante direito à empregada gestante, utiliza da expressão “emergência de saúde pública de importância nacional” na enxuta redação do art. 1º, *caput*, sem especificar o seu limite de abrangência, inclusive essa expressão em nenhum momento é utilizada durante a tramitação do Projeto de Lei n. 3.932/2020 na Câmara dos Deputados, de autoria da Deputada Perpétua Almeida (PCdoB/AC), que originou a Lei nº 14.151/2021.

Ressalta-se também que, nesse contexto interpretativo dos parâmetros normativos da Lei nº 14.151/2021, deve-se considerar também os aspectos, critérios e as condições para declaração e reconhecimento da situação de emergência ou do estado de calamidade pública, fixados no Decreto Federal n. 10.593, de 24 de dezembro de 2020, como também o teor dos Decretos Municipais e Estaduais que possuem prevalência para definir atividades essenciais e políticas sanitárias relacionadas ao isolamento, quarentena, interdição de locomoção, de serviços públicos e atividades essenciais e de circulação, conforme estabelece a r. decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.341 que

---

<sup>2</sup> Política pública, em suma, objetiva elevar o padrão civilizatório da sociedade nos aspectos a que se destina a partir da formatação de programa de ações que envolvam a participação da sociedade ou da comunidade envolvida. No caso da Lei nº 14.151/2021, verifica-se que se limita a uma imposição de medida única concernente à modalidade de trabalho sem considerar ou mesmo vislumbrar um programa de medidas que assegurem a participação e o exercício do direito de cidadania por grupos ou segmentos sociais, na qual poderia se inserir dentro de uma ampla plataforma de ações de prevenção de contágio do SARS-CoV-2 no ambiente laboral e o fomento do trabalho decente. Para aprofundar a reflexão sobre políticas públicas, sugere-se a leitura da obra de Maria Paula Dallari Bucci, “Fundamentos para uma Teoria Jurídica das Políticas Públicas” (1. ed. São Paulo: Saraiva, 2017).

reconheceu a liberdade de prefeitos e governadores na tomada de ações contra a pandemia.

Constata-se, portanto, que a leitura acurada da Lei nº 14.151/2021 tende a suscitar intenso debate sobre os seus parâmetros de aplicabilidade, o que nos motiva a traçar algumas considerações sobre a temática.

## **2 - Parâmetros de aplicabilidade.**

A análise pormenorizada da Lei nº 14.151/2021 nos mostra a necessidade de verificação de, no mínimo, 03 (três) parâmetros de aplicabilidade.

O **primeiro parâmetro de aplicabilidade** consiste na verificação do local de exercício do labor, pois é obrigatória a migração das trabalhadoras gestantes da atividade presencial para a modalidade de trabalho à distância durante o período de emergência em saúde pública em face da Pandemia de Covid-19, desde que a atividade laboral presencial originalmente seja realizada fora do ambiente domiciliar da própria trabalhadora.

A Lei nº 14.151/2021, por se tratar de importante medida de tutela da saúde e segurança no trabalho de mulheres gestantes que integram o grupo de risco da Covid-19 (ANVISA, 2021), objetiva assegurar o direito ao “primado do trabalho”, estabelecido no art. 193, da Constituição Federal, como sustentáculo do bem-estar e da justiça social, de modo que as trabalhadoras gestantes, enquanto perdurar o período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, devem permanecer afastadas das atividades profissionais presenciais, sem prejuízo de sua remuneração, e, por conseguinte, devem migrar obrigatoriamente para as atividades na modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância.

Cabe destacar que, ainda que obrigatória de migração pela trabalhadora gestante da atividade presencial para a modalidade de trabalho à distância, apenas ocorrerá quando o exercício regular do labor for realizado fora do ambiente domiciliar, pois o trabalho que é realizado no seu domicílio de forma presencial, como é o caso, por exemplo, da trabalhadora doméstica que residi no seu local de trabalho por interesse próprio e com o consentimento do empregador, permanecerá na modalidade presencial, logicamente observando todos os parâmetros legais atinentes à dignidade humana, dentre os quais, pode-se destacar os aspectos concernentes à jornada

de trabalho e às condições de saúde, segurança e higiene no ambiente laboral.

O **segundo parâmetro de aplicabilidade** concerne no reconhecimento da obrigatoriedade de migração das trabalhadoras gestantes da atividade presencial para a modalidade teletrabalho independentemente da viabilidade da atividade ou da compatibilidade técnica para prosseguimento do labor à distância.

Em sendo o trabalho realizado fora do domicílio da trabalhadora e de forma presencial, observa-se que a Lei nº 14.151/2021 não condiciona a migração da atividade presencial para a modalidade teletrabalho mediante viabilidade da atividade ou da compatibilidade técnica, de modo que, ainda que ocorra impossibilidade de a trabalhadora gestante desenvolver sua atividade profissional de forma remota em razão da inviabilidade da própria atividade, como no caso, por exemplo, da atividade de embalador manual de alimentos ou operador de máquina de solda, dentre outras, ou mesmo em face da impossibilidade técnica, como por exemplo, no caso da atividade em setor da empresa que ainda não se encontra automatizado em decorrência da ausência de investimentos da empresa, o afastamento do trabalho presencial da trabalhadora gestante é imprescindível enquanto perdurar o período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, devendo a empresa proceder ao imediato afastamento da trabalhadora das atividades presenciais a partir da ciência da gravidez e arcar com a remuneração da trabalhadora e com todos os consectários sociais, fiscais e previdenciários que decorrem do regular vínculo de emprego.

Em havendo viabilidade da atividade ou compatibilidade técnica para prosseguimento do labor da trabalhadora grávida na modalidade teletrabalho, deve o empregador arcar também com todos os custos relacionados com aquisição, manutenção e infraestrutura necessária para realização das atividades profissionais, conforme estabelece o art. 3º, §§ 3º e 4º, da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021<sup>3</sup>.

Não se pode deixar de ressaltar que as garantias fixadas na Lei nº 14.151/2021, ao fixar importante medida civilizatória de proteção da saúde e a segurança no trabalho de mulheres gestantes, em consonância com o texto constitucional que assegura a proteção do mercado de

---

<sup>3</sup> Por meio de Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional CN nº 42 de 15/06/2021, foi prorrogada a validade da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, pelo período de 60 (sessenta) dias.

trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal) e com a Convenção 103, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, que trata do amparo à maternidade, também podem ensejar, de forma reflexa, práticas discriminatórias por empregadores a partir da exigência de testes, exames ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez, o que é tipificado como delito penal pela Lei nº 9.029/95, que também, ao vedar a dispensa discriminatória, estabelece indenização por danos morais e materiais em benefício das vítimas, inclusive o entendimento consolidado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula n. 443 é no sentido de atribuir ao empregador, em caso de alegação de dispensa discriminatória, o ônus da prova no sentido de que seja demonstrado nos autos que a rescisão contratual se deu por outro motivo.

O **terceiro parâmetro de aplicabilidade** consiste na observância da delimitação temporal do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, ou seja, o período temporal, na qual, mediante Decreto Municipal e/ou Estadual do local onde a atividade laboral deveria ser realizada de forma presencial, é reconhecido que os efeitos da Pandemia de Covid-19 comprometem substancialmente a capacidade de resposta hospitalar do Poder Público.

Nesse aspecto, cabe retomar a análise do Projeto de Lei nº 3.932/2020 que tramitou na Câmara dos Deputados, de autoria da Deputada Perpétua Almeida (PCdoB/AC), que originou a Lei nº 14.151/2021, e, que, na oportunidade, fixava que “durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a empregada gestante deverá permanecer afastada de atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração” (art. 2º, do Projeto de Lei n. 3.932/2020).

Observa-se que a intenção inicial do legislador era atrelar o direito de migração pela trabalhadora gestante da atividade presencial para a modalidade de trabalho à distância de forma temporária durante o período de calamidade pública fixado no Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, o qual estabelecia “a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020” (art. 1º, do Decreto Legislativo nº 6/2020).

Em face do longo tempo de tramitação do Projeto de Lei nº 3.932/2020, quando da sua sanção pela Presidência da República e respectiva publicação em 12 de maio de 2021, o período do estado de calamidade pública fixado no Decreto Legislativo nº 6/2020 já havia

decorrido, por isso substituiu-se a delimitação temporal do Decreto Legislativo em comento pela expressão “emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus” (art. 1º, da Lei nº 14.151/2021).

Nesse caminhar interpretativo de fixação da delimitação temporal do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, ao considerar os termos do Projeto de Lei nº 3.932/2020, na qual remonta ao “estado de calamidade pública”, deve-se também considerar os termos da r. decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.341 que reconheceu a liberdade de prefeitos e governadores na tomada de ações contra a pandemia e, por conseguinte, atribuiu força legal não apenas ao Decreto Federal n. 10.593, de 24 de dezembro de 2020, que estabelece critérios e condições para declaração e reconhecimento da situação de emergência ou do estado de calamidade pública, como também o teor dos Decretos Municipais e Estaduais que possuem prevalência para definir atividades essenciais e políticas sanitárias relacionadas ao isolamento, quarentena, interdição de locomoção, de serviços públicos e atividades essenciais e de circulação.

Nesse sentido, verifica-se que o Decreto Federal nº 10.593/2020 estabelece como estado de calamidade pública a “situação anormal provocada por desastre que causa danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do Poder Público do ente federativo atingido ou que demande a adoção de medidas administrativas excepcionais para resposta e recuperação” (art. 2º, inciso VIII), ou seja, a calamidade pública, em linhas gerais, vincula situações graves que afetam a sociedade (danos e prejuízos) ao ponto de comprometer substancialmente a capacidade de resposta do Poder Público, de modo que, para efeito de parâmetro de aplicabilidade da Lei nº 14.151/2021, deve-se considerar exatamente o comprometimento substancialmente da capacidade hospitalar de resposta do Poder Público como fator preponderante para delimitação temporal.

Sobre os Decretos Municipais e Estaduais, verifica-se, a título de amostragem, que o Decreto nº 65.529 do Estado de São Paulo, de 19 de fevereiro de 2021, e o Decreto nº 800 do Estado do Pará, de 31 de maio de 2020, em linhas gerais, seguem a mesma linha atinentes à separação das áreas por bandeiramento de cores, na qual são fixadas as respectivas zonas com medidas de distanciamento controlado e protocolos específicos para reabertura e funcionamento gradual de acordo com os segmentos e atividades econômicas e

sociais, indo desde o reconhecimento da “nova normalidade”, na qual se reconhece a capacidade hospitalar e adota-se medidas de proteção básicas, como lavagem das mãos, uso de álcool a 70%, uso de máscaras e das respectivas etiquetas respiratórias, até o reconhecimento de contaminação aguda definida pelo colapso hospitalar e avanço descontrolado da doença, sendo adotadas medidas extremas de restrição de circulação da população.

Considerando do Decreto Federal nº 10.593/2020 em cotejo os termos dos Decreto nº 65.529/2021 do Estado de São Paulo e o Decreto nº 800/2020 do Estado do Pará, e os termos da r. decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.341, nos leva a reconhecer que o período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus para efeito de parâmetro de aplicabilidade da Lei nº 14.151/2021 consiste no período temporal, no qual, mediante Decreto Municipal e/ou Estadual do local onde a atividade laboral deveria ser realizada de forma presencial, é reconhecido que os efeitos da Pandemia de Covid-19 comprometem substancialmente a capacidade de resposta hospitalar do Poder Público.

Tendo como parâmetro exemplificativo o Decreto nº 800/2020, do Estado do Pará, pode se reconhecer que a delimitação temporal do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus fixado na Lei nº 14.151/2021 ocorre a partir do bandeiramento amarelo (zona 03), na qual se reconhece que a capacidade hospitalar se encontra em risco, ainda que a evolução da doença se encontre relativamente controlada.

No caso do Decreto nº 65.529/2021 do Estado de São Paulo, também de forma exemplificativa, pode se reconhecer que a delimitação temporal do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus fixado na Lei nº 14.151/2021 ocorre a partir do bandeiramento verde (fase 04), na qual se reconhece que a capacidade hospitalar se encontra em risco (até 60%), ainda que a evolução da doença se encontre relativamente controlada.

Considera-se, portanto, para efeito de reconhecimento do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus fixado na Lei nº 14.151/2021, o período temporal, no qual, mediante Decreto Municipal e/ou Estadual do local onde a atividade laboral deveria ser realizada de forma presencial, é reconhecido que os efeitos da Pandemia de Covid-19 comprometem substancialmente a capacidade de resposta hospitalar do Poder Público.

### 3 - Conclusões.

Com base na análise realizada, passa-se a reunir as seguintes conclusões:

1 - O **primeiro parâmetro de aplicabilidade da Lei nº 14.151/2021** consiste na verificação do local de exercício do labor, pois é obrigatória a migração das trabalhadoras gestantes da atividade presencial para a modalidade de trabalho à distância durante o período de emergência em saúde pública em face da Pandemia de Covid-19, desde que a atividade laboral presencial originalmente seja realizada fora do ambiente domiciliar da própria trabalhadora;

2 - O **segundo parâmetro de aplicabilidade da Lei nº 14.151/2021** concerne no reconhecimento da obrigatoriedade de migração das trabalhadoras gestantes da atividade presencial para a modalidade teletrabalho independentemente da viabilidade da atividade ou da compatibilidade técnica para prosseguimento do labor à distância;

3 - O **terceiro parâmetro de aplicabilidade da Lei nº 14.151/2021** consiste na observância da delimitação temporal do período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, ou seja, o período temporal, no qual, mediante Decreto Municipal e/ou Estadual do local onde a atividade laboral deveria ser realizada de forma presencial, é reconhecido que os efeitos da Pandemia de Covid-19 comprometem substancialmente a capacidade de resposta hospitalar do Poder Público.

### 4 - Bibliografia.

Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA. (2021). Anvisa orienta suspensão de vacina da AstraZeneca/Fiocruz para grávidas. Disponível em: <https://www.gov.br/anvisa/pt-br/assuntos/noticias-anvisa/2021/anvisa-orienta-suspensao-de-vacina-da-astrazeneca-fiocruz-para-gravidas>. Acesso em: 15/05/2021.

Barreto, A. & Rocha, D. (2020). COVID 19 e Educação: Resistências, Desafios e (Im)Possibilidades. Revista ENCANTAR - Educação, Cultura e Sociedade. Bom Jesus da Lapa, v. 2, 2020, p. 01-11. DOI: <http://dx.doi.org/10.46375/encantar.v2.0010>.

BRASIL. (2020a). MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE. PORTARIA Nº 188, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 15/05/2021.

BRASIL. (2020b). MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE. PORTARIA Nº 454, DE 20 DE MARÇO DE 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/prt454-20-ms.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt454-20-ms.htm). Acesso em: 15/05/2021.

BRASIL. (2021a). MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE. COVID-19 NO BRASIL. Disponível em: [https://qsprod.saude.gov.br/extensions/covid-19\\_html/covid-19\\_html.html](https://qsprod.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html). Acesso em: 15/05/2021.

BRASIL. (2021b). MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE. Brasil #PÁTRIAVACINADA. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/vacinacao>. Acesso em: 15/05/2021.

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2021). Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19). Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 15/05/2021.

Rodrigues, A. & Marques, L. (2021). COVID-19, RESPOSTA IMUNOLÓGICA NA GRAVIDEZ. Revista Multidisciplinar em Saúde, 2(2), 51. DOI: <https://doi.org/10.51161/rem/s/993>.

Souza, A. et al. (2021). Transparência na pesquisa e publicações sobre a COVID-19. Rev. Bras. Saúde Mater. Infant., Recife, v. 21, supl. 1, p. 5-7, fev. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100s100001>.

Universidade John Hopkins (JHU). (2021). COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Acesso em: 15/05/2021.



**A INSPEÇÃO LABORAL NO BRASIL:  
ESTRUTURA E IMPORTÂNCIA SOB A  
PERSPECTIVA DO ENFRENTAMENTO AO  
TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

**THE LABOUR INSPECTION IN BRAZIL:  
STRUCTURE AND IMPORTANCE FROM THE  
PERSPECTIVE OF COMBATING CONTEMPORARY  
SLAVE LABOR**

*Emerson Costa*<sup>1</sup>

*Ney Maranhão*<sup>2</sup>

*Válena Jacob*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Auditor Fiscal do Trabalho. Professor de Direito e Processo do Trabalho. Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Desenvolve atividades de pesquisa nos Grupos de Pesquisa CNPQ “Direitos Humanos na Amazônia” (UEA), “Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas” (UFPA) e “Emprego, Subemprego e Políticas Públicas na Amazônia” (Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA).

<sup>2</sup> Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFPA. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduiche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma/La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela UFPA. Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho - GPCONTRAB” (UFPA/CNPQ). Professor convidado de diversas Escolas Judiciais de Tribunais do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 30) e da Academia Paraense de Letras Jurídicas (Cadeira nº 25). Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (TRT-8/PA-AP).

<sup>3</sup> Mestre e Doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA. Professora da Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Diretora Geral do Instituto de Ciências Jurídicas da UFPA. Diretora da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho - JUTRA. Diretora da Escola Judicial da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT. Pesquisadora da Clínica de Direitos Humanos da Amazônia do PPGD/UFPA. Coordenadora do Grupo de Pesquisa CNPQ: Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas. Pesquisadora dos seguintes Grupos de Pesquisa: “Biodiversidade, Sociedade e Território na

**Resumo:** O estudo busca compreender o impacto da inspeção do trabalho na qualidade das relações trabalhistas no território nacional, especialmente nos campos prioritários, como é o caso do combate ao trabalho escravo contemporâneo. O texto trata da natureza e amplitude das atribuições de fiscalização laboral, e da estrutura e do quantitativo de pessoal dedicado a esse mister. De início, abordam-se as principais normativas aplicáveis e as funções desempenhadas pela fiscalização laboral. No segundo momento, constam as possibilidades de melhoria apontadas internacionalmente como boas práticas. Por fim, são expostos os principais números relativos aos resultados das ações fiscais e à distribuição de auditores no território nacional. A pesquisa empregou o método de abordagem indutivo e as técnicas bibliográfica, documental e coleta dos dados. Houve a sistematização de informações sobre as operações de resgate de trabalhadores escravizados no país. Os dados foram fornecidos pela Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo, órgão vinculado à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, da Secretaria do Trabalho. Quanto às variáveis analisadas, destacam-se o ambiente (rural ou urbano) e o resultado das fiscalizações, bem como a quantidade de agentes da inspeção do trabalho e da população economicamente ativa. Concluiu-se que a tendência de precarização no combate à escravidão contemporânea, observada na última década, está associada à falta de pessoal e de estrutura para o desempenho da atividade de fiscalização das relações laborais, sendo o preenchimento dos quadros um dos pontos de melhoria na execução dessa política pública.

**Abstract:** The study seeks to understand the impact of labour inspection on labour relations in Brazil, especially in priority fields such as the fight against contemporary slavery. The text deals with the nature and breadth of the tasks of labour inspection, and the structure and quantity of personnel dedicated to this essential task. To begin with, the main regulations and the tasks involved in labour inspection are addressed. In the second moment, we portray the possibilities of improvement that are indicated internationally as being good practices. Finally, the main figures relating to the results of inspections and the distribution of inspectors in the national territory are presented. The research used the inductive approach method and the bibliographic, documentary and data collection

---

Amazônia - BEST Amazônia”, “Trabalho Escravo Contemporâneo” e “Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea”.

techniques. A systematization of information regarding the rescue of enslaved workers in the country was performed. The data were provided by the Slave Labour Eradication Division, which is an agency linked to the Undersecretary of Labour Inspection, of the Labour Secretariat. As for the variables analysed, we highlight the environment (rural or urban) and the result of inspections, as well as the amount of labour inspection agents and the economically active population. It was concluded that the tendency of precariousness in the fight against contemporary slavery observed in the last decade is associated with the lack of personnel and structure for the carrying out the inspection of labour relations, and the filling of the staff vacancies is one of the points of improvement in the implementation of this public policy.

**Palavras-chave:** trabalho escravo contemporâneo; inspeção laboral; políticas públicas.

**Keywords:** contemporary slave labour; labour inspection; public policies.

## 1 Introdução

Os autores deste estudo atuam diariamente na área trabalhista e voltam suas atividades profissionais para as questões sensíveis ao mundo laboral. Dentre as funções exercidas, constam advocacia, magistratura, docência, pesquisa e fiscalização laboral. No presente escrito, buscase compreender de que modo o desempenho desta última função impacta na qualidade das relações trabalhistas no território nacional, e como as eventuais restrições prejudicam esse mister. A urgência e a atualidade do enfoque na estrutura e no funcionamento da inspeção do trabalho no Brasil decorrem da incidência na regulação do mercado laboral, especialmente nos contextos de crise, como no atual cenário pandêmico, em que as violações à legislação trabalhista se acentuam e fragilizam a proteção dos trabalhadores.

Nesse contexto, em uma das primeiras medidas de regulação do trabalho no início da decretação do estado de calamidade pública, o artigo 31 da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, referiu-se expressamente à necessidade de os auditores fiscais do trabalho atuarem de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, *a partir de denúncias*; situações de grave e iminente risco, *somente para as irregularidades*

*imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil. Nota-se um elevado grau de restrição nessa proposta normativa.*

Em resposta a essa tentativa de redução do escopo de atuação da fiscalização laboral e em consideração ao caráter essencial dessa atividade (artigo 3º, § 1º, XXXVI, do Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020), o Supremo Tribunal Federal - STF fora instado a manifestar-se a respeito da mencionada norma provisória. Por maioria, determinou-se a suspensão do dispositivo limitador da atuação dos agentes da inspeção do trabalho à orientação. Além disso, afastou-se o artigo 29, que não considerava como doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus. A decisão foi proferida em liminar no âmbito de sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADI (n. 6342, 6344, 6346, 6348, 6352, 6354 e 6375). Feita essa contextualização sobre questões legislativas e judiciais a respeito da atuação institucional durante o período da pandemia de COVID-19, segue-se com o estudo da inspeção do trabalho como instrumento de regulação do trabalho e enfrentamento às relações laborais precárias.

À inspeção do trabalho incumbe o exercício da fiscalização e exigência das normas trabalhistas. É internacionalmente reconhecida e referenciada em variados documentos, tais como as Convenções n. 81 e 129 da Organização Internacional do Trabalho - OIT. No Brasil, os agentes de inspeção compõem a carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho. Nesse sentido, propõe-se a análise do combate às relações laborais precárias e ao trabalho escravo contemporâneo. Para tanto, o texto apresenta indagações especialmente relacionadas à natureza e amplitude das atribuições, ao quantitativo de pessoal e à estrutura física e financeira. Nessa abordagem, utilizam-se documentos e trabalhos de cunho nacional e internacional.

Por ser essencial à efetividade dos mecanismos de restrição econômica decorrentes do enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no território nacional, analisa-se a estrutura empregada na execução dessa política pública. Dentre as variáveis consideradas, consta a apreciação dos resultados das fiscalizações promovidas pelas equipes dedicadas a essa missão. Além disso, analisam-se os fatores estruturais que impactam no combate à escravidão moderna.

Assim, a abordagem adotada converge com a proposta de estudo dos fundamentos, estratégias e limitações dos mecanismos de restrições e de transformações econômicas no enfileiramento às diferentes modalidades de trabalho escravo contemporâneo. Em especial, associa-se à identificação dos pontos de possíveis melhorias na execução dessa política pública, com o fim de contribuir para a promoção e a expansão do direito dos trabalhadores e de viabilizar a transformação da realidade da escravização laboral, em caráter propositivo.

Sobre o início da política pública de combate ao trabalho escravo no território nacional, Fagundes (2020, p. 88) afirma que ocorreu com a instituição do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM, em 1995. Desde então, as equipes do GEFM atuam em todo o país, sob a coordenação da Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo - DETRAE. O autor informa que a inspeção do trabalho constituiu parcerias institucionais ao longo do tempo. Menciona, então, que participam das operações os servidores da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Defensoria Pública da União, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal.

Relativamente à definição de trabalho escravo contemporâneo vigente no território nacional, destaca-se a importância do Caso José Pereira. Esse caso tramitou perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e findou em solução amistosa em 2003. No acordo, o Brasil assumiu uma série de compromissos, dentre os quais a atualização normativa, promovida pela Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Essa lei alterou o artigo 149 do Código Penal, e inseriu no tipo penal a previsão da prática de *jornada exaustiva* e de *condição degradante de trabalho*. Além dessas modalidades, a concepção normativa do delito compreende a submissão a trabalho forçado e a restrição de locomoção ou retenção no local de trabalho. A limitação no deslocamento pode decorrer da existência de dívida, do cerceamento de transporte, da manutenção de vigilância ostensiva ou do apoderamento de documentos ou objetos pessoais. São condutas que podem ocorrer de forma isolada ou conjunta. A depender da conduta realizada, a materialização do delito dispensa a ofensa à liberdade de locomoção (MESQUITA, 2016). Isso ocorre porque se busca primariamente a tutela da dignidade humana do trabalhador.

A pesquisa empregou o método de abordagem indutivo e as técnicas bibliográfica, documental e coleta dos dados, na análise de séries temporais (ANTUNES; CARDOSO, 2015). Houve a sistematização de informações sobre as operações de resgate de

trabalhadores escravizados no país. Esses dados foram fornecidos pela DETRAE, órgão vinculado à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), da Secretaria do Trabalho. Quanto às variáveis analisadas, destacam-se o ambiente (rural ou urbano) e o resultado das fiscalizações, bem como a quantidade de agentes da inspeção do trabalho e da população economicamente ativa.

De acordo com a OIT (2016, p. 36-38), a apresentação dos dados coletados é tão importante quanto a qualidade da informação em si. Isso porque influencia a interpretação das estatísticas, razão pela qual a tabulação deve ser projetada para apresentar todas as observações e conclusões interessantes à análise. As estatísticas não constituem um fim em si mesmas. São ferramentas para a exposição de problemas específicos. Assim, interessa calcular ações, taxas e proporções para o entendimento das estatísticas, pois os padrões aparecem de forma mais evidente na observação de números relativos do que em valores absolutos. No tocante à inspeção do trabalho, dependem da situação nacional, para a definição do tipo de informação requerida, conforme as políticas ou aspectos de condições laborais a serem avaliados. Assim, permite-se a avaliação da infraestrutura, funcionamento e eficiência do sistema, e a identificação das ações necessárias para enfrentar as carências identificadas. Nesse sentido, este trabalho busca apreciar o panorama das medidas de prevenção e repressão da escravidão contemporânea no país, e propor melhorias na execução dessa política pública.

No percurso entre estas linhas preliminares e as considerações finais, o texto estrutura-se a partir das seguintes seções: *A origem e o papel da Inspeção do Trabalho*, em que são apresentadas as principais normativas aplicáveis e as funções desempenhadas pelos agentes de fiscalização; *Sistemas de inspeção do trabalho: modelo brasileiro e o cenário internacional*, que versa sobre as possibilidades de melhoria apontadas como boas práticas e as características da estrutura nacional da fiscalização trabalhista; *Série histórica da evolução estrutural do quadro brasileiro*, em que são expostas as variações do quadro de auditores fiscais do trabalho ao longo das últimas décadas, além de aspectos referentes às questões orçamentárias e estruturais; e *Impacto do déficit nos quadros de fiscalização no combate ao trabalho escravo*, momento em que são expostos os principais resultados das ações fiscais e a distribuição de auditores no país. Inicia-se, então, pela abordagem do surgimento da inspeção do trabalho no país e das funções típicas do exercício da fiscalização laboral.

## 2 A origem e o papel da inspeção do trabalho

Seguramente, desde o surgimento das primeiras leis trabalhistas, compreendeu-se que sua eficácia dependia da função fiscalizatória estatal (RUSSOMANO, 1999, p. 445). Identifica-se no Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, da Velha República, o surgimento da inspeção do trabalho no Brasil. No entanto, há críticas quanto à baixa eficácia dessa norma ou da falta de uma estrutura consolidada do sistema de fiscalização laboral (ASSUMPCÃO, 2018, p. 127). Em 1931, estruturou-se o Departamento Nacional do Trabalho (Decretos n. 19.667, n. 19.671-A e n. 19.686), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Criada em 26 de novembro de 1930, a pasta trabalhista fora extinta em 1º de janeiro de 2019, depois de mais de 88 anos de existência. Desde então, o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, sob a denominação de Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, encontra-se vinculado à estrutura da Secretaria de Trabalho, órgão do Ministério da Economia.

Com efeito, dedica-se ao tratamento da inspeção do trabalho o Capítulo XXXV do segundo volume da clássica obra “Instituições de Direito do Trabalho” (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 386 a 407). Primeiramente, trata-se dos aspectos gerais. Nesse ponto, são abordados os elementos históricos, a inspeção do trabalho no plano internacional, a evolução da inspeção do trabalho no Brasil, e o papel e a competência da instituição. A parte final destina-se aos direitos da fiscalização. Aqui, aborda-se o ingresso no estabelecimento objeto da fiscalização, a forma de atuação, a apuração de faltas e lavratura de autos, as questões agravantes e a reincidência, as consequências penais, a defesa e os recursos, a cobrança de multas, além de um tópico especificamente dedicado ao enfrentamento da escravidão contemporânea. Nesse sentido, ressalta-se que a inspeção do trabalho no Brasil é desempenhada por servidores públicos federais, integrantes da carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho. As competências legais e regulamentares constam na Lei n. 10.593, de 6 de dezembro de 2002, e no Decreto n. 4.552, de 27 de dezembro de 2002 - Regulamento da Inspeção do Trabalho.

A inspeção do trabalho possui previsão no artigo 21, inciso XXIV, da Constituição da República de 1988. Ademais, a Convenção 81 da OIT trata da fiscalização laboral e integra o ordenamento jurídico pátrio na qualidade de tratado internacional sobre direitos

humanos, com patamar supralegal, na forma do texto constitucional interpretado pelo STF (artigo 4º, inciso II, e artigo 5º, § 2º). No plano legal, a inspeção encontra lastro nos artigos 626 a 634 da Consolidação das Leis do Trabalho. Enfim, trata-se de um serviço público essencial (artigo 3º, § 1º, inciso XXXVI, do Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020), na medida em que desempenha papel relevante na regulação do trabalho.

Segundo a OIT (2006, p. 39 e 45), a inspeção laboral demanda tratamento diferenciado e independência para o exercício das funções. A organização considera quatro convenções como prioritárias, dentre as quais duas referem-se à atividade de fiscalização (Convenções n. 81 e n. 129), o que demonstra sua relevância, especialmente quanto ao conteúdo das oito convenções referenciadas na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998. Essas convenções tratam do combate ao trabalho forçado (n. 29 e 105); das piores formas de trabalho infantil (n. 182) e idade mínima para o trabalho (n. 138); da liberdade sindical (n. 87) e negociação coletiva (n. 98); e do combate à discriminação (n. 111) e promoção da igualdade de remuneração (n. 100). Enfim, na 95ª Conferência Internacional do Trabalho, houve registro específico da importância da fiscalização para o afastamento dos riscos graves e iminentes dos locais de trabalho. Logo, a inspeção do trabalho é essencial à defesa e à promoção do trabalho decente.

A respeito do quadro da inspeção no Brasil, Moure (2005, p. 36-41) expressa que, em 2005, o Brasil contava com cerca de três mil auditores fiscais do trabalho em atividade. Além disso, explica que tais agentes ingressam no cargo por meio de concurso público, com submissão técnica à autoridade central da inspeção do trabalho e vinculação administrativa quanto à autoridade das superintendências regionais do trabalho em que desenvolvem suas atividades. Em seguida, exemplifica as atividades a serem desenvolvidas pelos inspetores do trabalho. Essas atribuições referem-se à verificação do atendimento às leis laborais e aos acordos e convenções coletivas. Dentre as matérias analisadas, tem-se a formalização do vínculo, duração da jornada, períodos de descanso, políticas contra o desemprego, discriminação, abuso psicológico, trabalho infantil, normas de segurança e saúde do trabalho, ingresso e permanência de pessoas com deficiência e aprendizes no mercado laboral. Quanto ao instrumental disponível, constam a adoção de procedimentos, verificação nos locais de trabalho, notificação para apresentação de documentos, aplicação de sanções, e determinação de embargo

e interdição, em situações de grave e iminente risco. O sucesso dessas atividades demanda o diálogo com sindicatos, universidades, organizações da sociedade civil e demais instituições e órgãos da área laboral, a exemplo do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Além disso, há interação com os sistemas de inspeção de outros países, especialmente nos campos da informalidade, escravidão contemporânea, trabalho infantil, e segurança e saúde.

Diante dos inúmeros desafios para o bom desempenho desse conjunto de atribuições, Treichel (2005, p. 80-81) sugere a adoção de dez passos, que também servem de elementos de avaliação e comparação entre os sistemas dos diferentes países. Trata-se da estrutura e organização adequadas aos padrões internacionais propugnados pela OIT, melhor utilização dos recursos, formação eficaz e orientada para a prevenção, papel ativo dos inspetores do trabalho, integração das inspeções, difusão das melhores práticas, utilização de ferramentas de gestão e inteligência de fiscalização, diálogo social e outros enfoques setoriais, formação de redes para troca de informações, e combate à corrupção e outros problemas.

Em busca de uma globalização justa e para a incorporação das preocupações sociais e econômicas, Albracht (2005, p. 74-75) defende que os Sistemas Integrados de Inspeção do Trabalho podem promover a melhor coordenação das inspeções do trabalho, dos governos, das organizações internacionais e dos interlocutores sociais. Identifica, então, quatro níveis de aplicação dessa estratégia. Primeiramente, o nível de aplicação em escala mundial pode ocorrer por meio da OIT, da Organização das Nações Unidas e de estruturas regionais, como a União Europeia e seus Estados-membros, ou, no caso do Brasil, o Mercosul e seus países membros. Nesse âmbito, a atuação compreende a elaboração de convenções, tratados internacionais, protocolos, recomendações e diretrizes sociais. Por sua vez, em uma escala mais específica, os Estados-membros atuam em sinergia com outros componentes do sistema, dentro do marco holístico. Nesse nível, atuam os ministérios, empregadores, sindicatos e alianças sociais. Esses grupos devem agir em conjunto, conforme o tripartismo nacional que interaja com as correspondentes redes regionais. Em nível estratégico setorial, as convenções da OIT ganham relevância. A aplicação no âmbito dos Estados-membros demanda o respeito às Convenções 81 e 129, especialmente dirigidas à fiscalização. Por fim, em nível operacional, há medidas práticas, em conformidade com as diretrizes dos níveis anteriores. Nesse aspecto, tem-se a atuação dos inspetores do trabalho, empregadores, representantes dos trabalhadores e outros.

Segundo Albracht (2005, p. 79), essa estruturação não tem por fim o engessamento das relações laborais. A melhoria das condições de trabalho e o respeito às normas laborais buscam harmonizar as práticas nas diferentes realidades e territórios. A defesa de um ambiente de trabalho saudável e seguro, que contemple igualmente as necessidades sociais, gera o aumento da produtividade e dos ganhos econômicos. Nesse sentido, alerta que os custos dos acidentes e mortes no trabalho correspondem a vinte vezes a soma dos auxílios destinados aos países em desenvolvimento. Isso equivale a 4% do Produto Interno Bruto mundial. Na sequência, trata-se mais especificamente dos diferentes sistemas de inspeção do trabalho, a partir de um paralelo do modelo brasileiro diante do cenário internacional.

### **3 Sistemas de inspeção do trabalho: modelo brasileiro e o cenário internacional**

O artigo 3.1 da Convenção 81 da OIT indica as principais funções de um sistema de inspeção do trabalho. Primeiramente, assegura a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, emprego de crianças e adolescentes, e matérias conexas. Além disso, fornece informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais. Enfim, leva ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

Nesse sentido, a OIT (2010, p. 2) alerta que, especialmente nos países em desenvolvimento, a inspeção do trabalho não tem recursos suficientes para o desempenho dessas tarefas. Além disso, o modelo de desenvolvimento econômico adotado nas últimas décadas busca reduzir ainda mais essas funções. Com efeito, observa-se a busca por sistemas de fiscalização mais brandos, com estímulo ao viés preventivo e de conscientização, em detrimento do aspecto repressivo. Por tais motivos, necessita-se de estudos que tratem da importância do fortalecimento da capacidade institucional no âmbito dos Estados-membros.

Um dos pontos fundamentais consiste na qualificação funcional, pois indispensável à execução das competências requeridas de uma inspeção do trabalho moderna e eficiente. O corpo técnico

deve ser composto por servidores públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade no cargo e a independência quanto à mudança de governo ou influência externa indevida (artigo 6 da Convenção 81 da OIT). Assim, a atuação independente pressupõe a existência de suficientes meios materiais (estrutura e pessoal) e financeiros.

Quanto ao número de inspetores de trabalho, o quadro deve ser suficiente e compatível com o exercício eficaz das funções precípua. Deve, então, ser fixado em consideração à importância das tarefas a serem executadas, conforme o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos a controle. Também se precisa considerar a quantidade e diversidade das categorias de trabalhadores ocupados e o volume e complexidade das disposições legais. Além disso, igualmente orientam a definição do quantitativo ideal de inspetores os meios materiais à disposição dos inspetores e as condições práticas necessárias à eficácia das atividades de fiscalização (artigo 10 da Convenção 81 da OIT).

Para o desempenho das atribuições, os inspetores de trabalho podem ingressar, livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção, munidos de credenciais (artigo 12 da Convenção 81 da OIT). Existe a possibilidade de interrogar, isoladamente ou com a presença de testemunhas, o empregador ou os empregados sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais. Além disso, cabe o pedido de vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação trabalhista. Também é possível retirar amostras de materiais e substâncias, para fim de análise, contanto que empregador ou representante seja cientificado. Os estabelecimentos deverão ser inspecionados com a frequência e a atenção necessárias para assegurar o cumprimento da legislação. As pessoas que violarem ou negligenciarem a observância das normas laborais serão passíveis de sanções legais imediatas. As penalidades são aplicadas com ou sem aviso prévio, a depender da legislação nacional. E os inspetores de trabalho precisam ter a liberdade para advertir ou aconselhar (artigos 16 e 17 da Convenção 81 da OIT).

Por fim, a autoridade central de inspeção publicará um relatório anual, que deverá contemplar leis e regulamentos laborais objetos de fiscalização e o pessoal do serviço de inspeção do trabalho. Igualmente, deve tratar de estatísticas dos estabelecimentos sujeitos à inspeção e do número dos trabalhadores ocupados. Também, precisa-se expor as estatísticas das visitas de inspeção, das infrações cometidas

e das sanções impostas. Enfim, é necessário expor as estatísticas dos acidentes de trabalho e das enfermidades profissionais, assim como qualquer ponto relacionado a tais assuntos (artigos 20 e 21 da Convenção 81 da OIT).

A inspeção laboral pode adotar o sistema especializado ou generalista. A esse respeito, Richthofen (2002, p. 280-282) apresenta as vantagens e desvantagens, no contexto da indústria da construção. Para tanto, destaca aspectos referentes à formação e aos custos. Sobre a formação em sistemas generalistas, destaca a necessidade de abordagem das competências técnicas necessárias para que os inspetores desenvolvam as atribuições do cargo no setor, tanto na seleção, quanto nos treinamentos. Por outro lado, em sistemas especializados, os inspetores são selecionados e formados para atuarem especificamente no âmbito dessa atividade econômica. Quanto aos custos, alerta que existem limites para a adoção de sistemas especializados em determinadas áreas. Tem-se, ainda, a dificuldade de balanceamento do quadro para atuar diante da diversidade de exigências que se apresentam em um mesmo setor e no mercado laboral como um todo. Essas barreiras decorrem da velocidade das mutações das formas de trabalho na contemporaneidade. Assim, o sistema generalista permite a adaptabilidade, sem a divisão estanque dos inspetores em especialidades restritas a determinados segmentos econômicos.

No caso brasileiro, o ingresso na carreira demanda o ensino superior completo em qualquer área de formação. Trata-se de um sistema generalista, em que a divisão entre os diferentes programas e projetos ocorre depois do ingresso na carreira, conforme as aptidões e necessidades identificadas. Qualquer ocupante do cargo pode exercer suas atribuições, de forma dedicada ou compartilhada, em determinadas atividades econômicas (construção civil e transportes, por exemplo) ou na incidência da legislação sobre questões específicas (trabalho infantil, aprendizagem profissional, trabalho escravo e outros). No entanto, o quadro atual de auditores compõe-se de inspetores que ingressaram no modelo generalista (qualquer área de formação) e especializado (área de legislação e área de medicina e engenharia). Entende-se que o modelo híbrido é mais adequado à realidade brasileira. Esse padrão congrega as vantagens de cada sistema, ao permitir a maleabilidade do quadro generalista e o aprofundamento em questões que demandam conhecimentos específicos, de acordo com os diferentes cenários, que variam regionalmente. Todavia, o sucesso no desempenho das atribuições

depende da realização de concursos públicos para preenchimento do quadro de fiscais.

Outro tema sensível à fiscalização do trabalho corresponde à aplicação da dupla visita. Sobre esse ponto, Richthofen (2002, p. 38) ressalta a existência de um dilema vivenciado por muitos sistemas de inspeção do trabalho no mundo. O desafio consiste na identificação de graus diferenciados de flexibilidade no julgamento de questões, tendo em vista o balanceamento entre a punição e o aviso ou a informação. Todavia, alerta que essa medida não cabe em situações de risco imediato à vida, ou em casos de graves violações à norma legal. No Brasil, a fiscalização trabalhista das microempresas e das empresas de pequeno porte deverá ser prioritariamente orientadora (artigo 55 da Lei Complementar n. 123/2006). A inspeção laboral deve assim agir sempre que a atividade ou situação, por sua natureza, comporte grau de risco compatível com esse procedimento. Assim, o critério de dupla visita será observado para lavratura de autos de infração, exceto quando a infração envolver falta de registro de empregado ou anotação do vínculo, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Um dos fatores primordiais de precarização laboral consiste na falta de registro do vínculo de emprego. Cardoso e Lage (2005) investigaram a atividade da inspeção do trabalho brasileira quanto a essa questão. A análise orientou-se pelos aspectos de eficiência (meios empregados), eficácia (objetivos visados) e efetividade (grau de abrangência) da ação fiscal. Apontaram melhorias no sistema, mas identificaram falhas quanto à redução da informalidade, como resultado das inspeções. Os autores destacam que a fiscalização atingiu mais trabalhadores, não obstante o menor número de empresas inspecionadas e a redução do quadro de fiscais. Concluíram que há maior eficiência da ação fiscal e maior efetividade. Todavia, apontaram que o sistema oferece incentivos seletivos para a escolha de empregadores que não precisariam ser fiscalizados quanto ao registro de empregados, pois são cumpridores dessa obrigação. Como resultado, reduz-se o alcance de empregadores que atuam na ilegalidade, os quais são invisíveis aos registros públicos oficiais utilizados como parâmetro para o planejamento das ações de fiscalização.

Dentre as principais limitações do sistema, tem-se a falta de recursos materiais, especialmente quanto à falta de inspetores, o que prejudica o atendimento das demandas originadas do planejamento e das denúncias. Em 2002, tinha-se a média anual de 1,0 a 1,5

mil empresas por fiscal, e de 5,0 a 7,0 empresas por dia útil, sem considerar as informais. Com efeito, as empresas informais possuem chances remotas de serem alcançadas pela fiscalização. Isso porque a inspeção depende sobretudo de denúncias dos trabalhadores, cuja probabilidade mostra-se inversamente proporcional ao receio de desemprego. Por sua vez, as chances de as empresas regularmente constituídas serem fiscalizadas apresenta-se diretamente proporcional ao tamanho das empresas. Logo, as pequenas empresas (com até vinte empregados) dificilmente serão fiscalizadas. Desse modo, a inspeção parece direcionada às empresas com menor potencial de ilegalidade, o que resulta em alta efetividade - número expressivo de trabalhadores alcançados -, mas reduzida eficácia relativa - vínculos regularizados (CARDOSO; LAGE, 2005). Em relação ao total de empresas no país, 51,0% são microempreendedor individual, 34,3% são microempresas, 4,7% são empresas de pequeno porte, e apenas 10,1% são de outros portes (SEBRAE, 2021). Fica, então, evidente a necessidade de mais capilaridade e estrutura de fiscalização para que seja possível o alcance desse expressivo contingente.

O sistema de inspeção do trabalho enfrenta um conjunto de desafios novos e tradicionais. Dentre os tradicionais, constam os recursos financeiros inadequados para investimento em equipamento e pessoal, treinamento insuficiente e falta de segurança pessoal no exercício das funções. Quanto aos novos desafios, ressaltam-se as mudanças do mercado de trabalho, relacionados aos complexos processos industriais, novas doenças, estresse mental, terceirização, cadeias produtivas complexas, novas formatações do trabalho no capitalismo de plataforma. Esses fatores demandam habilidades de inspeção e estratégias de atuação preventiva e articulada a nível nacional e internacional. Apontam-se, então, recomendações aos sistemas de inspeção do trabalho. Nesse sentido, tem-se a necessidade de elevação do número de inspetores e o investimento na formação dos agentes quanto às novas realidades do mercado laboral. Igualmente, sugere-se o foco na atividade finalística em detrimento das tarefas de natureza administrativa, a cooperação entre as administrações de controle dos diferentes países, e a atuação voltada à prevenção (EPSU, 2013, p. 20-21).

Sobre a particularidade das “novas” formas de trabalho, tem-se o caso de Portugal, como exemplo de melhorias dos instrumentos de inspeção. A legislação do país prevê mecanismos e competências às autoridades de fiscalização, quanto à exigência da legislação que protege a privacidade e os dados nas relações trabalhistas. Além disso,

busca o aprimoramento da fiscalização à distância, no teletrabalho ou no trabalho via plataformas. Essas estratégias visam a assegurar um mercado de trabalho regulado e inclusivo (PORTUGAL, 2021, p. 10, 11 e 20).

A respeito da garantia de um padrão mínimo de proteção para o exercício da fiscalização, tem-se o modelo propugnado por Manrich, citado por Prata (2013, p. 168-169). Conforme essa concepção, o auditor fiscal do trabalho deve atuar com independência, preparo técnico e motivação, adquiridos quando do ingresso na carreira mediante concurso público e em treinamento teórico, com reciclagem periódica. Além disso, necessita-se de um plano de cargos e salários que permita atingir o fim da carreira ocupando os cargos mais elevados, sem dispensar a necessidade de garantia da estrutura operacional para o desempenho da função. Enfim, propõe-se a liberação do maior contingente de auditores para atuação na área fim.

Entende-se que a garantia de subsídios à inspeção carece de medidas que envolvem o reconhecimento da autonomia administrativa e orçamentária. Isso pode ser alcançado por meio da aprovação de uma lei orgânica específica para a carreira, a exemplo da Magistratura, do Ministério Público e da Defensoria Pública. Também é importante a repreensão estatal contundente quanto às medidas adotadas em desfavor dos agentes de inspeção. Vale lembrar que, em 28 de janeiro de 2021, completou-se dezessete anos da falta de punição do mandante da Chacina de Unaí, em que foram mortos três auditores e um motorista, no exercício da função. A persistência da impunidade em situações como essa alimentam a precariedade e a insegurança das equipes de inspeção do trabalho, especialmente no enfrentamento à escravidão moderna. Outro ponto fundamental consiste na urgência da realização de concursos públicos periódicos para a recomposição do quadro, o que será objeto do tópico seguinte.

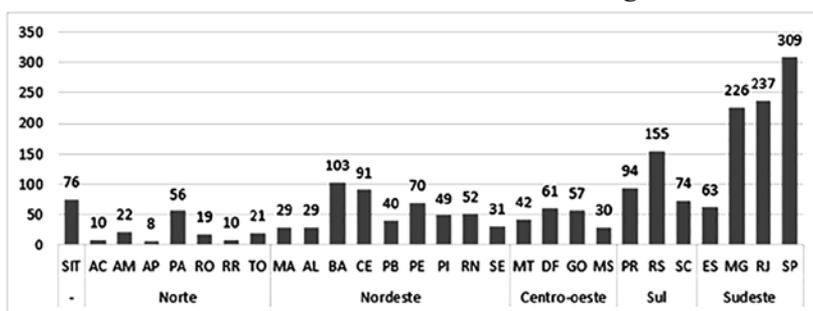
#### **4 Série histórica da evolução estrutural do quadro brasileiro**

Com efeito, estão vagos quase a metade dos cargos criados por lei. Encerrou-se o ano de 2020 sem o provimento de 43,5% dos 3.644 cargos criados. São 1.585 vagas não preenchidas. Ainda que preenchidos todos os postos vagos, persistiria a necessidade criação de novos. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2012, p. 21), o país deveria ter mais de cinco mil novos fiscais

para atender à regulação em áreas estratégicas, como o combate ao trabalho infantil e a redução de acidentes do trabalho. Pode-se destacar a existência de descompasso entre a redução do quadro da inspeção do trabalho e a evolução histórica do PIB. Entre 2006 e 2016, o PIB brasileiro cresceu 150% (IBGE, 2016). Todavia, nesse mesmo período o quantitativo de auditores fiscais do trabalho recuou 13,2%.

Em 29 de outubro de 2020, houve a publicação mais recente da relação nominal dos ocupantes do cargo de fiscal (SIT, 2020), em todo o território nacional (artigo 630, § 7º, da CLT e artigo 10, § 2, do Decreto n. 4.552/2002). A distribuição por unidade da federação de exercício funcional (Figura 1) indica a distribuição de auditores por região do país. São 7,1% no Norte, 23,9% no Nordeste, 9,2% no Centro-Oeste, 15,6% no Sul e 40,5% no Sudeste. Também há 3,7% do quadro com lotação no órgão central, em Brasília. Por sua vez, a distribuição da população economicamente ativa nas regiões brasileiras apresenta 7,9% no Norte, 25,8% no Nordeste, 7,8% no Centro-Oeste, 15,1% no Sul e 43,4% no Sudeste (IBGE, 2015). Logo, as regiões Norte, Nordeste e Sudeste possuem as menores proporções relativas de fiscais.

**Figura 1 - Quantidade de Auditores Fiscais do Trabalho em atividade em cada unidade federativa e no órgão central**



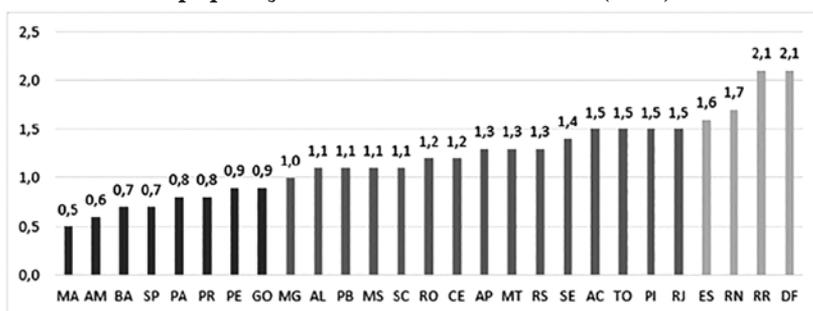
Elaborado com base em dados da SIT (2020).

Por sua vez, analisa-se a relação entre a distribuição atual de fiscais de trabalho e a população economicamente ativa (Figura 2). Observa-se que os estados com taxa inferior a 1,0 correspondem àqueles em que a proporção de fiscais não acompanha a proporção da população economicamente ativa. Na correlação entre as variáveis, excluiu-se do quantitativo total os auditores lotados no órgão central, de modo que foram considerados todos os fiscais lotados nas

unidades da federação. Quanto menor a razão entre esses dois valores relativos por estado, maior a necessidade de auditores do trabalho. Esse indicador demonstra a falta de equilíbrio na distribuição do quadro de fiscais entre as unidades da federação. No entanto, isso não significa precisamente que os estados que apresentam taxas superiores estão com um superávit de fiscalização. Na verdade, esses estados somente possuem uma concentração maior de corpo fiscal em termos relativos, em relação ao quadro atual, que se encontra defasado.

Portanto, os estados do Maranhão, Amazonas, Bahia, São Paulo, Pará, Paraná, Pernambuco e Goiás precisariam de mais fiscais lotados nas correspondentes unidades regionais. Estão com as taxas mais elevadas de fiscais, relativamente às populações economicamente ativas, o Distrito Federal e os estados de Roraima, Rio Grande do Norte e Espírito Santo, apenas para citar aqueles com taxas superiores a 1,5. Resta, então, patente a necessidade urgente da realização de concursos para o preenchimento dos postos vagos e da criação e provimento de novos cargos, para a eficácia na promoção dos direitos laborais.

**Figura 2 - Relação entre a distribuição atual de Auditores Fiscais do Trabalho (2020) e a proporção ideal, considerando a população economicamente ativa (2015)**



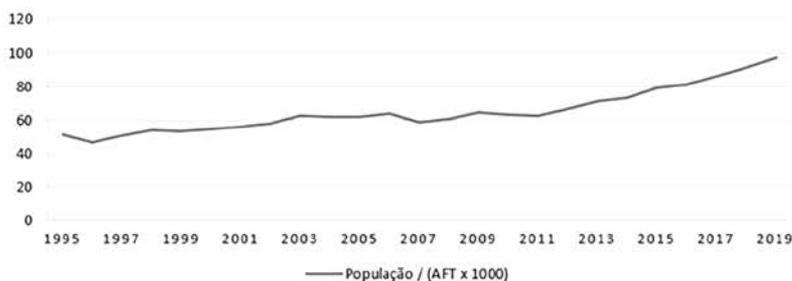
Elaborado com base em dados da SIT (2020) e do IBGE (2015).

Com relação às condições de trabalho dos inspetores do trabalho, identificam-se algumas recomendações. Primeiramente, precisa-se fortalecer o papel preventivo, por meio de ações de conscientização, informação, divulgação de boas práticas e fornecimento de orientação técnica para trabalhadores e empregadores. Outra estratégia consiste no aumento do montante das sanções

administrativas e da severidade dos procedimentos civis e criminais. Além disso, precisa-se investir na melhoria da cooperação com as organizações sindicais, na harmonização dos procedimentos entre as inspeções do trabalho e na proteção eficaz aos inspetores do trabalho no desempenho das suas funções (EPSU, 2013, p. 21). Esses desafios e recomendações servem de indicadores para avaliar o atual patamar da fiscalização laboral no país, e a consequente definição dos pontos a serem melhorados no sistema de regulação. Nesse sentido, serão expostos adiante os principais pontos que influenciam na capacidade de incidência no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

A comparação considera a estimativa de população do Brasil entre os anos de 1995 e 2019 (Figura 3). No decurso do tempo, ocorreu um movimento de aumento, e a taxa variou de um fiscal a cada 51,4 mil pessoas para um fiscal a cada 97,4 mil pessoas. Esse movimento intensificou-se a partir de 2011. Assim, o crescimento da população não se fez acompanhar da manutenção ou do aumento do quantitativo de fiscais em atividade. Isso indica o potencial prejuízo ao combate à escravidão contemporânea no país.

**Figura 3 - Taxa de Auditores Fiscais do trabalho em atividade a cada mil pessoas no Brasil (1995-2019)**

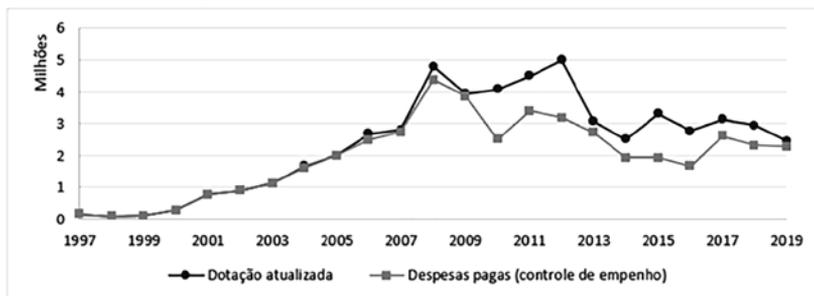


Elaborado com base em dados de Cabral (2013) e do IBGE (2019).

Além da redução dos quadros de fiscalização, a restrição orçamentária dos recursos destinados às ações do GEFM desponta como elemento adicional que prejudica estruturalmente o desempenho da missão de combate ao trabalho escravo contemporâneo (Figura 4). O decréscimo ocorre sobretudo a partir de 2012 e impacta no exercício da função repressiva, consistente na identificação e no resgate. Também repercute no prisma preventivo, que compreende as fases de investigação, acompanhamento e

formalização das relações laborais, de modo organizada e direcionada a segmentos, atividades e cadeias produtivas específicas.

**Figura 4 - Demonstrativo da Execução Orçamentária e Financeira da Fiscalização Erradicação Trabalho Escravo (1997 a 2019)**



Elaborado com base em dados do Ministério da Economia (2020).

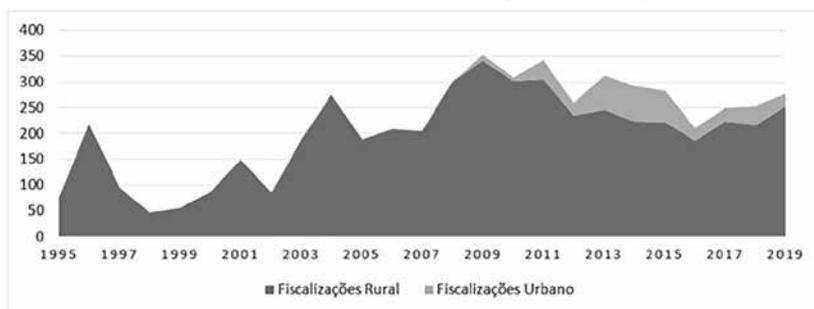
Desse modo, percebe-se que os quadros de fiscalização sofrem impactos estruturais decorrentes da falta de reposição dos cargos vagos. Para se ter uma compreensão melhor a respeito das repercussões práticas da ausência de concursos públicos, o tópico seguinte trata das consequências da redução da quantidade relativa de fiscais do trabalho, a partir dos registros das fiscalizações atinentes ao combate ao trabalho escravo contemporâneo.

## **5 Impacto do déficit nos quadros de fiscalização no combate ao trabalho escravo**

De início, registra-se que houve 5.333 fiscalizações de trabalho escravo no período de 1995 a 2019, em 2.771 operações. Em 2019, houve 278 estabelecimentos fiscalizados em 271 operações. Logo, as operações tendem a ser mais específicas e direcionadas a apenas um estabelecimento fiscalizado. Essa constatação pode evidenciar a mudança no padrão de funcionamento das equipes, da dispersão dos pontos de ocorrência de trabalho escravo e da migração dessa condição de precariedade laboral para outras atividades econômicas. Observa-se que a quantidade de estabelecimentos fiscalizados anualmente (Figura 5) apresenta tendência de aumento entre os anos de 1995 (77) e 2009 (342), embora não contínuo. A partir de então, nota-se o decréscimo nos quantitativos de fiscalizações, até a estabilização no último triênio analisado (2017 a 2019), quando se atingiu o patamar de 223, 216 e 253, respectivamente. A manutenção

do padrão de incidência deve-se à atuação das equipes de fiscalização nas unidades regionais, responsáveis por aproximadamente a metade das ações, na tentativa de reduzir os efeitos das limitações enfrentadas pelas equipes no GEFM.

**Figura 5 - Quantidade de fiscalizações realizadas anualmente, nos ambientes rural e urbano (1995 a 2019)**



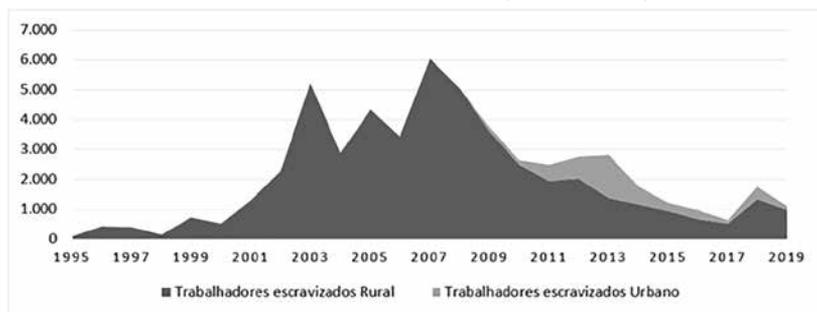
Elaborado com base em dados fornecidos pela DETRAE/SIT.

Quanto à distribuição geográfica, o Pará lidera com 21,7% das fiscalizações realizadas, seguido de Minas Gerais (11,1%), Mato Grosso (10,9%), Maranhão (7,2%) e Tocantins (6,2%). Dos cinco estados mais representativos, quatro encontram-se na Amazônia Legal e somam 46% de todas as fiscalizações registradas. Porém, esse percentual não acompanha a quantidade de fiscais do trabalho lotados nas diferentes regiões do país. Conforme Assumpção (2018, p. 385), são 41% na Região Sudeste, 22% na Região Nordeste, 18% na Região Centro-Oeste, 12% na Região Sul e 7% na Região Norte. Relativamente à quantidade de trabalhadores identificados em situação de escravidão (Figura 6), o movimento crescente teve seu auge em 2007 (6.025), seguindo o movimento descendente até 2017 (648). São mais representativos os estados do Pará (24,1%), Minas Gerais (11,9%), Mato Grosso (11,3%), Goiás (7,4%) e Maranhão (6,3%).

Com efeito, a redução no quantitativo médio de trabalhadores escravizados, identificados nas fiscalizações, não significa, necessariamente, que a exploração diminuiu no mesmo ritmo. Devem ser consideradas outras variáveis, como a mecanização das atividades agrícolas que mais empregam e a fiscalização de estabelecimentos exercentes de atividades econômicas que empregam menos mão de obra. Além disso, tem-se o impacto do encolhimento dos quadros de inspeção na redução dos operativos. Esse conjunto de situações

dificulta o atendimento integral das demandas de diferentes ordens (GIRARDI *et al.*, 2014).

**Figura 6 - Quantidade de trabalhadores identificados anualmente pelas equipes de fiscalização na condição de escravizados, nos ambientes rural e urbano (1995 a 2019)**



Elaborado com base em dados fornecidos pela DETRAE/SIT.

Foram identificadas condições análogas à escravidão em 45,4% das fiscalizações realizadas no período analisado. Esse coeficiente revela que a atuação das equipes de fiscalização não ocorre de maneira direcionada à constatação da exploração laboral ilícita. Pelo contrário, utiliza-se de parâmetros técnicos consolidados ao longo das décadas de atuação. Disso resulta que os resgates ocorrem apenas nas situações efetivamente configuradoras de alguma das condutas típicas. Logo, o discurso de que há excessos no desempenho da atividade fiscalizatória de combate à escravidão moderna não encontra respaldo.

Embora menos da metade das fiscalizações resulte na identificação de trabalho escravo, essas ações fiscais geram uma quantidade significativa de formalização de vínculo empregatício (78,8%), autos de infração (63,8%) e emissão de carteiras de trabalho (97,3%), comparativamente ao total de fiscalizações em que essas ações ocorrem. Esse quadro denota mais precarização laboral na escravidão contemporânea, e a associação dessa prática à informalidade, à maior quantidade de infrações trabalhistas e à falta de documento para anotação do vínculo empregatício. As médias de formalização inferiores nos últimos anos podem decorrer do aumento do registro do vínculo nas atividades que tipicamente empregam mão de obra escrava. Também pode decorrer da mudança de enfoque da fiscalização para atividades que notadamente registram seus empregados, da redução do alcance da atividade fiscalizatória

ou da automação em atividades mais relevantes em termos de informalidade (GIRARDI et al., 2014), além dos efeitos da atual pandemia de COVID-19.

O reforço dos quadros de fiscalização em outras áreas também pode influenciar positivamente no combate à escravidão contemporânea. Além do enfrentamento à informalidade e às questões de segurança e saúde, cita-se o exemplo do combate ao trabalho infantil. A OIT (2011, p. 81) aponta a associação dessa prática com a escravidão contemporânea. Além dos resgates de crianças e adolescentes em situação de escravidão moderna, estima-se que 92,6% das vítimas adultas começam a trabalhar precocemente, antes dos dezesseis anos de idade. Aproximadamente 30% foram submetidos a trabalho infantil em proveito de terceiros, diretamente ou em conjunto com familiares.

Relativamente ao motivo do resgate na série histórica, em 80% dos resgates em meio urbano consistiu na condição degradante como único ou algum dos motivos, assim como em 97,8% do rural. Isso demonstra a inviabilidade do discurso em defesa da redução conceitual do trabalho escravo que afaste as condições degradantes e a jornada exaustiva das possibilidades de condutas configuradoras de trabalho escravo para fins expropriatórios. Essa postura seria considerada inconveniente, pois reduziria de modo incabível o conceito referendado pela Corte IDH. Também significaria atrofiamento ou atalhamento constitucional, e retrocesso quanto à noção legislativa vanguardista desenvolvida no Brasil nas últimas décadas, e atingiria a principal conduta motivadora dos resgates de trabalhadores escravizados. Sem considerar a atualização monetária, a indenização paga aos trabalhadores nos primeiros 25 anos de fiscalizações contra a escravidão contemporânea supera a ordem de 106 milhões de reais (21,2 milhões de dólares americanos), e a liberação do seguro-desemprego especial alcançou mais de 36 mil trabalhadores resgatados.

Com efeito, há necessidade de maior atenção estatal e enfoque nos estados localizados em áreas de abertura de fronteira agrícola e de desmatamento na Amazônia Legal (SILVA; FERREIRA, 2019), no tocante à proteção contra a escravidão. A utilização de instrumentos de incentivo à fixação de fiscais nos estados da Amazônia Legal pode proporcionar a melhor distribuição do quadro e o reforço às equipes regionais. Assim, potencializa-se a presença estatal nos locais que concentram situações de exploração. Isso permite o reforço ao trabalho das equipes do GEFM, pois permite a atuação concentrada

em áreas de difícil acesso, com alta probabilidade de ameaças aos agentes locais e falta de estrutura logística (FAGUNDES, 2019).

Precisa-se reverter a tendência de queda no quadro de fiscais, observada desde o ano de 2013. As pequenas elevações nos anos de 1996, 1999, 2004-2005, 2007 e 2010-2011 ocorreram em virtude de concursos e ingressos na carreira. Embora tenha havido em média um concurso a cada 2,5 anos entre 2003 e 2013, desde então não há certames para incremento dos quadros. O início da queda nas quantidades de fiscalizações (2009), de trabalhadores resgatados (2008) e dos quadros da fiscalização (2012) são similares. Isso indica a existência de correlação entre a realização da política pública de combate à escravidão e a quantidade de fiscais em atividade, que depende da reposição dos quadros (SÁ, FISCHER, MESQUITA, 2020).

A recomposição dos quadros permitiria o fortalecimento do combate à escravidão contemporânea, a partir do restabelecimento do número de equipes do GEFM. A quantidade de equipes foi afetada pela redução dos quadros e dos investimentos estratégicos na área. Depois de atingir o número de nove equipes, atualmente são apenas quatro. Essa limitação é amenizada pelos esforços das equipes regionais de combate ao trabalho escravo contemporâneo, compostas por fiscais lotados nas Superintendências Regionais do Trabalho nos estados. Nesse sentido, para o melhor desempenho das funções preventiva e repressiva da fiscalização laboral no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, necessita-se de mudanças estruturais.

A sentença do Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde apontou a existência de um quadro de discriminação estrutural que, em última análise, converge para a sujeição à condição extrema de exploração do trabalho análogo à escravidão. A superação dessa realidade depende de mudanças amplas. Isso compreende a existência de um sistema de inspeção do trabalho estruturado e capaz de atender aos diferentes desafios da regulação do trabalho.

## **6 Considerações Finais**

O estudo demonstra objetivamente a tendência de precarização no combate à escravidão contemporânea, observada na última década. A redução nos quantitativos de trabalhadores encontrados pela fiscalização do trabalho em condições análogas às de escravo seria objeto de comemoração. No entanto, há variados

fatores que concorrem e prejudicam o satisfatório desempenho da missão estatal de eliminar a prática do território nacional até 2030, conforme previsto no item 8.7 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da ONU.

Demonstrou-se a importância das ações promovidas pela inspeção do trabalho na seara da eliminação da escravidão contemporânea. O cenário de restrição e dificuldade de atuação apresenta espaço para evolução. A tendência de precarização no combate à escravidão contemporânea, observada na última década, está associada à falta de pessoal e de estrutura para o desempenho da atividade de fiscalização das relações laborais, sendo o preenchimento dos quadros um dos pontos de melhoria na execução dessa política pública.

Nesse sentido, compõem o conjunto de matérias de responsabilidade dos agentes de fiscalização a prevenção e erradicação do trabalho infantil, o combate à informalidade e a exigência de regularidade quanto às normas referentes a condições de segurança e saúde. Além disso, destaca-se a repressão ao tratamento discriminatório e ao assédio moral no ambiente laboral, e a normatividade aplicável não apenas às relações de emprego, mas ao trabalho como gênero. Esse rol exemplifica a importância da inspeção laboral para o enfrentamento de problemas presentes nas relações de trabalho que estão associados à precarização laboral e conduzem, nos casos extremos, à escravidão moderna. Portanto, devem ser envidados esforços para a garantia de um sistema de inspeção estruturado e capaz de desempenhar a contento o conjunto de atribuições voltado à promoção do trabalho digno e, assim, projetar um país menos desigual e direcionado à eliminação do trabalho escravo contemporâneo.

## Referências

ALBRACHT, Gerd. Sistemas integrados de inspección del trabajo: la estrategia de la OIT. In: *Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo*. Educación Obrera: 2005, p. 73-79.

ANTUNES, José Leopoldo Ferreira; CARDOSO, Maria Regina Alves. Uso da análise de séries temporais em estudos epidemiológicos. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, Brasília, v. 24, n. 3, p. 565-576, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742015000300024>. Acesso em: 29 jun. 2020.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. *O sistema, a história, a política e o futuro da inspeção do trabalho no Brasil*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal Fluminense - UFF, 463 f. Niterói-RJ: UFF, 2018.

CABRAL, Fernando André Sampaio. Por que a proteção ao trabalhador está em risco? In: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait). *29º e 30º Concurso sobre a Inspeção do Trabalho - 120 anos da atuação da Inspeção do Trabalho no Brasil (2011) - Por que a proteção ao trabalhador está em risco? (2012)*. Brasília: Sinait, p. 45-60, 2013.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. A Inspeção do Trabalho no Brasil. *DADOS - Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-490, 2005.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil - Sentença de 20 de outubro de 2016*. Disponível em [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf). Acesso em: 30 mar. 2021.

FAGUNDES, Maurício Krepsky. Trabalho Escravo e Pandemia: os desafios da Inspeção do Trabalho na promoção do trabalho digno. *Laborare*, a. 3, n. 5, 2020, p. 87-105. Disponível em: <https://revistalaborare.org/>. Acesso em: 21 abr. 2021.

FAGUNDES, Maurício Krepsky. Migração venezuelana e a exploração de trabalho análogo ao de escravo em Roraima. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*. Brasília, ano 3, p. 293-326, 2019. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index>.

GIRARDI, Eduardo Paulon; MELLO-THÉRY, Neli Aparecida de; THÉRY, Hervé; HATO, Julio. Mapeamento do trabalho escravo contemporâneo no Brasil: dinâmicas recentes. *Espaço e Economia*, n. 4, 2014. Disponível em: <http://journals.openedition.org/espaceoeconomia/804>. Acesso em: 29. jun. 2020.

IBGE. Boletim Estatístico de Pessoal. 2019. Disponível em: <http://www2.planejamento.gov.br/planejamento/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/BEP>. Acesso em: 24 jun. 2020.

IBGE. Produto Interno bruto. 2016. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/contas-nacionais/9088-produto-interno-bruto-dos-municipios.html?&t=series-historicas>>. Acesso em: 9 jan. 2021.

IBGE. População economicamente ativa. 2015. Disponível em: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=PD374&t=situacao-rural-urbana-periodo-referencia-365>. Acesso em: 29 abr. 2021.

IPEA. Nota Técnica n. 4. A necessidade de auditores fiscais do trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista. 2012. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/120731\\_nt\\_04\\_disoc.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120731_nt_04_disoc.pdf). Acesso em: 20 abr. 2021.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Documentos de acesso público. 2020. Disponível em: [http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/\\_layouts/15/DetallePedido/DetallePedido.aspx?nup=03006000033201914](http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/_layouts/15/DetallePedido/DetallePedido.aspx?nup=03006000033201914) e [http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/\\_layouts/15/DetallePedido/DetallePedido.aspx?nup=03006005810202042](http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/_layouts/15/DetallePedido/DetallePedido.aspx?nup=03006005810202042). Acesso em: 21 set. 2020

MOURE, Maria de Lourdes. Inspección del trabajo: la experiencia brasileña. In: Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo. Educación Obrera: 2005, p. 36-41.

TREICHEL, Bernd. Diez pasos para reforzar la inspección del trabajo. In: Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo. Educación Obrera: 2005, p. 80-85.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Guide on the harmonization of labour inspection statistics. International Labour Office, Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health. Geneva: ILO, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_227533.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227533.pdf). Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces. Oficina Internacional del Trabajo, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Ginebra: OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 95th Session. 2006.

PORTUGAL, 2021, Livro verde sobre o futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=livro-verde-e-um-investimento-estrutural-na-agenda-do-trabalho-digno>. Acesso em: 30 maio 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues. O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la. São Paulo: LT̃r, 2013.

RICHTHOFEN, Wolfgang von. Labour inspection: a guide to the profession. Geneva, International Labour Office, 2002.

RUSSOMANO, Mozart. Victor. Curso de direito do trabalho. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos de Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019). Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Brasília, 2020. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index>.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Painel de empresas - DataSebrae, elaborado com base em dados da Receita Federal do Brasil, atualizados até 11 de maio de 2020. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>. Acesso em: 18 maio 2021.

SILVA, Érica de Kássia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha. Trabalho escravo contemporâneo e o desmatamento na Floresta Amazônica: crise de garantias no Estado Democrático de Direito. Revista de Direito e Sustentabilidade. Goiânia, v. 5, n. 1, p. 40-59, 2019. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistards/article/download/5510/pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. 2021. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT.  
Relação de Auditores-Fiscais do Trabalho. 29 out. 2020. Disponível  
em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/auditores>. Acesso  
em: 23 abr. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas;  
TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2, 22. ed.  
São Paulo: LTr, 2005.

## **A AGENDA *BUILD BACK BETTER* DE BIDEN E O *PRO ACT*. PARÂMETROS PARA O SINDICALISMO BRASILEIRO?**

*Douglas Contreras Ferraz* \*

**Resumo:** desde a campanha à presidência dos EUA, Joe Biden trouxe a sua agenda *Build Back Better*, hoje corporificada em diversas iniciativas, dentre as quais o arrojado *American Jobs Plan*, parte da promessa de uma legislação que empodere os trabalhadores, o que está umbilicalmente atrelado ao fortalecimento do sindicalismo e da negociação coletiva por meio da aprovação do *PRO Act*. O presente artigo parte da análise das propostas constantes da agenda *Build Back Better*, em especial do *PRO Act*, com uma pesquisa não só das propostas de maior destaque, como também das atuais perspectivas políticas por trás do projeto e suas chances de aprovação no Congresso. Em seguida, parte-se para uma análise da moldura peculiar na qual se insere o sindicalismo brasileiro, com base nos conceitos de cidadania de T. H. Marshall e de *Welfare State* de Esping-Andersen, a fim de compreender que lições e possibilidades o *PRO Act* e o processo social e político em busca de sua aprovação podem trazer na pavimentação de uma verdadeira reforma sindical no Brasil.

**Abstract:** Since his campaign for the presidency of the United States, Joe Biden brought his *Build Back Better* agenda, now embodied in several initiatives, including the bold *American Jobs Plan*, based on the promise of legislation that empowers workers, which is umbilically linked to the strengthening of unionism and

---

\* Juiz do Trabalho. Mestrando em Direito e Processo do Trabalho Contemporâneos pela USP. Pós-Graduando em Direito Internacional e Direitos Humanos pela PUC/MG. Graduado em Direito pela UERJ. Membro do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho Além do Direito do Trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral” (NTADT) da FDUSP. douglas.contreras.trt@gmail.com - Instagram: @magister\_trabalhista

collective bargaining through the passage of the PRO Act. This article begins with an analysis of the proposals contained in the Build Back Better agenda, especially the PRO Act, with a survey not only of the most prominent proposals, but also of the current political perspectives behind the project and its chances of approval in Congress. Next, we will analyze the peculiar framework in which Brazilian unionism is inserted, based on T. H. Marshall's concepts of citizenship and Esping-Andersen's Welfare State, to understand what lessons and possibilities the PRO Act and the social and political process in search of its approval can bring to the paving of a true union reform in Brazil.

**Palavras-Chave:** *Build Back Better. American Jobs Plan. PRO Act. Sindicalismo. Cidadania.*

**Keywords:** Build Back Better. American Jobs Plan. PRO Act. Syndicalism. Citizenship.

**SUMÁRIO:** 1. A agenda *Build Back Better: American Jobs Plan*, taxas de sindicalização e a revitalização da classe média; 2. A promessa de uma legislação que empodere os trabalhadores; 3. A Lei de Proteção ao Direito de Organização; 4. A moldura peculiar em que se insere o sindicalismo brasileiro; 5. Conclusão: hora de uma reforma sindical à la *PRO Act* ou a democracia brasileira ainda precisa de tempo?

## **1. A agenda *Build Back Better: American Jobs Plan*, taxas de sindicalização e a revitalização da classe média**

Após assumir a presidência dos Estados Unidos da América para um mandato de 2021 a 2024, a fim de entregar as prometidas respostas a uma economia que sofreu duros golpes no ano de 2020, com desemprego recorde, falências e uma crise de moradia, com alto índice de evicções, em paralelo ao avanço da COVID-19, Joe Biden deu andamento a algumas promessas de campanha, dentre as quais se destaca o arrojado *American Jobs Plan* (Plano de Empregos Americano), uma segunda parte da agenda “Build Back Better” (Construir/Reconstruir Melhor), um plano de recuperação que pretende gastar mais de \$ 7.3 trilhões em iniciativas como infraestruturas, o que inclui a criação de 10 milhões de empregos

de energia limpa, e em habitação, educação, justiça econômica e cuidados de saúde.<sup>1</sup>

Dentro da agenda, tem-se a promessa de uma legislação que empodere os trabalhadores e isso num cenário em que a sindicalização vem diminuindo muito, a ponto de a taxa de filiação sindical em 2020 ser ligeiramente inferior a 11%. Embora esta tenha sido uma tendência consistente nas últimas décadas, o que é diferente nas últimas sondagens é o número de trabalhadores não sindicalizados que expressam o desejo de aderir a um sindicato.<sup>2</sup>

De acordo com uma pesquisa do MIT (Massachusetts Institute of Technology) de 2018<sup>3</sup>, quase metade dos trabalhadores não sindicalizados adeririam a um sindicato, o que, como os autores do relatório do inquérito observam, é um aumento de um terço em relação aos trabalhadores que indicaram esse desejo nos inquéritos de 1977 e 1995.

Tais resultados representam o reconhecimento pelos trabalhadores da persistente erosão dos seus direitos no local de trabalho, sendo que um dos maiores obstáculos à sindicalização tem sido a aprovação de legislação antilaboral nos estados, que torna difícil a organização dos trabalhadores. É por isso que Joe Biden tornou prioritário devolver esse poder aos trabalhadores no *American Jobs Plan*. Por meio da legislação ele procura assegurar aos trabalhadores a “escolha livre e justa de aderir a um sindicato”.<sup>4</sup>

Nesse sentido, o *American Jobs Plan* encoraja o Congresso a aprovar o *Protecting the Right to Organize* (PRO) Act (Lei de Proteção ao Direito de Organização). Embora existam algumas disposições individuais na legislação que reforçariam diretamente estes direitos

<sup>1</sup> SIGALOS, Mackenzie. “Biden’s economic recovery plan, called Build Back Better, would spend over \$7.3 trillion and invest in green infrastructure, health care and more”. CNBC, 10.11.2020. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2020/11/10/president-elect-joe-bidens-plan-for-the-economy-jobs-and-covid-19-.html>>. Acesso em 2021-07.25.

<sup>2</sup> GREEN, Ken. How the American Jobs Plan Aligns With Labor Interests. Union Track Blog, 08/06/2021. Disponível em: <<https://www.uniontrack.com/blog/american-jobs-plan-and-labor-interests>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>3</sup> Thomas A. Kochan, William T. Kimball, Duanyi Yang, and Erin L. Kelly. Voice Gaps at Work, Options for Closing Them, and Challenges for Future Actions and Research. MIT, 2018. Disponível em: <<https://gcgj.mit.edu/sites/default/files/imce/resource-uploads/Kochan%20et%20al.%20Worker%20Voice%20Survey%20Paper%20June%202018.pdf>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>4</sup> GREEN, Ken. Op. cit.

dos trabalhadores em indústrias específicas, tais como o setor público e os trabalhadores da *Care Economy*<sup>5</sup>, a maior parte disto terá de ser realizada através da aprovação do *PRO Act*.

A agenda *Build Back Better* também trabalha num processo de reconstrução da classe média, dado não ser segredo o seu declínio. Um relatório de 2019 da OCDE dá provas de que, globalmente, “a classe média está a encolher, a estagnar e a tornar-se menos segura”.<sup>6</sup> Diversos fatores contribuíram todos para este declínio, incluindo recessões econômicas, perda de empregos devido aos avanços tecnológicos, e a pandemia.<sup>7</sup>

O *American Jobs Plan* procura ultrapassar estes obstáculos à construção da classe média e assegurar que, à medida que são feitos investimentos em infra-estruturas, estes sejam transmitidos aos trabalhadores através de empregos de alta qualidade que paguem os *prevailing wages*, ofereçam proteção aos trabalhadores, e sejam preenchidos por trabalhadores das comunidades locais. Ao exigir este tipo de emprego para os trabalhadores, o plano cria “caminhos para a classe média”, umbilicalmente atrelados ao restabelecimento de índices mais elevados de sindicalização.

No seu cerne, o American Jobs Plan não é apenas o compromisso de investir nas nossas infra-estruturas, mas também investir no povo americano», disse Hoffa. «Este plano cria empregos bem pagos agora e no futuro, ao mesmo tempo que exorta a uma ação real, através do *PRO Act*, para nivelar o campo de ação dos trabalhadores da classe média que têm lutado pelo seu

<sup>5</sup> O *Care Work* pode ser encontrado numa variedade de cenários e através de economias formais e informais. Alguns destes cuidados são prestados pelo setor dos serviços de saúde, a maior parte dos quais são formais e públicos. Os serviços públicos de cuidados infantis, educação infantil, deficiência e cuidados a longo prazo, bem como cuidados a idosos, são outras áreas que constituem a *Care Economy*. Para saber mais acesse a página da OIT: <<https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>6</sup> OECD (2019), *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. OECD Publishing, Paris. Disponível em: <<https://doi.org/10.1787/689afed1-en>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>7</sup> GREEN, Ken. Op. cit.

direito de aderir a um sindicato livre de intimidação patronal.<sup>8</sup>

Trata-se de um projeto ambicioso que, naturalmente, vem encontrando resistência por parte dos republicanos, mas o governo Biden vem demonstrando significativa capacidade de articulação política. Junto a um grupo bipartidário de 21 senadores o governo chegou a um compromisso para modernizar os sistemas de transportes e obras públicas em deterioração do país, colocando o presidente em posição de aprovar a primeira tábua da sua agenda de infraestrutura de varredura.<sup>9</sup>

Depois de Biden ter reduzido o seu plano inicial de infraestruturas de 2,3 trilhões de dólares e ter concordado em procurar a aprovação das suas outras propostas separadamente, o maior ponto de atrito tornou-se a forma de pagar as contas. O aumento do imposto sobre o rendimento das sociedades e outros impostos sobre os ricos deverão constar do projeto de lei de reconciliação dos democratas.<sup>10</sup>

O cenário está em aberto, estando incerta não apenas a aprovação da lei bipartidária de infraestrutura antes do recesso de agosto, mas também se tal aprovação será acompanhada da resolução orçamentária que tanto buscam os democratas. Todavia, parece amplamente majoritária a convicção de que algo precisa ser feito com certa urgência para a recuperação da economia americana, estando as maiores dissidências no que toca ao orçamento necessário e consequente aumento de impostos, como também, na resistência dos republicanos quanto ao avanço da infraestrutura social do *American Jobs Plan* e seus custos inerentes.

---

<sup>8</sup> International Brotherhood of Teamsters. American Jobs Plan Will Grow The Middle Class. Blogwatch, 21/04/2021. Disponível em: <<https://teamster.org/2021/04/american-jobs-plan-will-grow-the-middle-class/>>. Acesso em: 28/07/2021.

<sup>9</sup> GARRISON, Joey; KING, Ledyard. 'We Have a deal': Biden reaches \$ 1.2 trillion Infrastructure compromise with bipartisan group of senators. USA Today, 24.06.2021. Disponível em: <<https://www.usatoday.com/story/news/politics/2021/06/24/biden-senators-agree-1-2-trillion-infrastructure-deal/5333841001/>>. Acesso em 26/07/2021.

<sup>10</sup> Ibid.

## 2. A promessa de uma legislação que empodere os trabalhadores

Ainda por ocasião da campanha presidencial, Biden trazia como uma de suas bandeiras um plano para reforçar a organização dos trabalhadores, a negociação coletiva e os sindicatos.<sup>11</sup> Afirmava que sindicatos fortes construíram a grande classe média americana, sendo responsável pelas conquistas dos mais fundamentais direitos trabalhistas e atuando como uma voz no seu local de trabalho.

O objetivo de crescimento de uma classe média mais forte e mais inclusiva seria atingido por meio do fortalecimento dos sindicatos e da negociação coletiva nos setores público e privado, comprometendo-se o então candidato à Presidência a: a) verificar o abuso do poder corporativo sobre o trabalho e responsabilizar pessoalmente os executivos das empresas por violações das leis laborais; b) encorajar e incentivar a sindicalização e a negociação coletiva; e; c) assegurar que os trabalhadores sejam tratados com dignidade e recebam o salário, os benefícios e as proteções que merecem no local de trabalho.<sup>12</sup>

Quanto à promessa de encorajar e incentivar a sindicalização e a negociação coletiva, enxerga os sindicatos e a negociação coletiva como instrumentos essenciais para crescer e sustentar uma classe média mais forte e mais inclusiva, apontando que 16 milhões de trabalhadores nos EUA são membros de sindicatos ou têm um emprego que lhes proporciona representação sindical.

Com efeito, é notável que, desde a sua campanha, Joe Biden tem em conta que o enfraquecimento dos sindicatos e da organização coletiva dos trabalhadores anda *pari passo* ao aumento da desigualdade social, com um declínio crescente da classe média.

Aqui Biden se reporta ao papel do Estado de encorajar a negociação coletiva, fazendo referência à missão apresentada pelo *National Labor Relations Act*, assinado em 1935, do qual consta que “encorajar a prática e procedimento da negociação colectiva” faz parte da “política dos Estados Unidos”.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> BIDEN HARRIS. Democrats. THE BIDEN PLAN FOR STRENGTHENING WORKER ORGANIZING, COLLECTIVE BARGAINING, AND UNIONS. Disponível em: <<https://joebiden.com/empowerworkers/>>. Acesso em 27/07/2021.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

O *National Labor Relations Act* é a peça legislativa mais importante do chamado segundo *New Deal*, momento em que o governo Roosevelt, após a declaração de inconstitucionalidade do NIRA (*National Industry Recovery Act*) deixou de lado a estratégia de centrar a recuperação da economia em ações que envolvessem a cooperação de grandes corporações, passando a adotar medidas de caráter regulatório sobre os mercados, como o mercado de trabalho.<sup>14</sup>

A Lei Wagner, como ficou conhecida em homenagem ao seu proponente, o senador democrata Robert Wagner, buscava garantir aos trabalhadores os direitos básicos de autorrepresentação e contratação coletiva do trabalho criando uma nova agência administrativa, uma segunda NLRB, com poderes quase judiciais, normativos e executivos, reunindo, ainda, poderes investigativos. Conforme aponta Flávio Limonicic:

Em sua seção 8, a lei declarava ilegais por parte das empresas a interferência, a restrição ou coerção dos empregados, em suas atividades de organização; o domínio ou a interferência na formação ou administração de qualquer organização operária - ou seja, proibia o *company union* -; o encorajamento ou desencorajamento à filiação a qualquer organização operária por meio de discriminação no tocante à contratação, ao período, ao termo ou à condição de emprego; a organização de eleições sindicais quando houvesse dúvidas à respeito de que organização sindical representava os trabalhadores em questão; a demissão ou a discriminação de qualquer empregado em razão de queixas contra o empregador, e a recusa das empresas em negociar com representantes dos trabalhadores.<sup>15</sup>

Prossegue o autor, esclarecendo que:

Em suma, o objetivo fundamental da lei era fornecer instrumentos legais aos sindicatos para que estes pudessem acumular recursos políticos e realizar a tarefa para eles prevista, mas não alcançada, pela

---

<sup>14</sup> LIMONCIC, Flávio. Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate à Grande Depressão - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009. p. 168-169.

<sup>15</sup> Op. cit. p. 170-171.

NIRA: elevar o poder de compra dos trabalhadores por meio da contratação coletiva do trabalho, de modo a permitir o crescimento sustentado pela demanda e, conseqüentemente, da produção. A lei eliminava, portanto, e de forma definitiva, os *company unions* e a histórica tendência dos tribunais de aplicar a *common law* para desarticular o movimento sindical.<sup>16</sup>

Aqui parece pertinente destacar a clarificadora afirmação do senador Wagner:

Aos empregadores é permitido que se organizem em associações [...] Se devidamente direcionada, esta força reunida resultará no bem da Nação. Mas ela é potencialmente danosa para os trabalhadores e consumidores se não for contrabalanceada pela organização correspondente dos empregados. Tal igualdade é de central importância no mundo econômico de hoje. É necessário garantir uma distribuição sábia da riqueza entre o empresariado e os trabalhadores, de forma a manter o poder de compra e evitar depressões recorrentes. [...] o simples bom senso afirma que um homem não está livre quando deve negociar com aquele que controla seu meio de vida (o salário).<sup>17</sup>

Com efeito, a preocupação de garantir a equidade entre as partes contratantes estava inscrita na letra da lei, que vaticinava que “o desequilíbrio do poder de barganha entre empregados que não possuem completa liberdade de associação ou de contrato e empregadores que estão organizados em corporações ou outras formas de propriedade e associação” constituía um sério risco para a economia do país, declarando que a política dos EUA visava a “encorajar a prática e o processo de negociações coletivas”, assim como “proteger o exercício de livre organização e autoassociação dos trabalhadores e a designação dos representantes de livre escolha destes para o propósito de negociar os termos e as condições de seu emprego, ajuda mútua ou proteção”.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Op. cit. p. 173.

<sup>17</sup> WAGNER, Robert apud op. cit. p. 173-174.

<sup>18</sup> Estados Unidos, Senado Federal, “S. 1958”, in National Labor Relations Board. apud op. cit. p. 176.

Notoriamente inspirado em tais premissas do Segundo *New Deal*, Biden formulou promessas de assegurar de forma ampla e efetiva o direito à sindicalização, com a facilitação do processo de sindicalização nos setores público e privado, revogação das leis dos estados que impedem a cobrança de contribuições sindicais dos beneficiados pela atuação vinculada dos sindicatos, garantir o exercício do direito de greve, alcançar os franqueadores e as mais amplas medidas que visam a exonerar os reais beneficiários do trabalho de qualquer responsabilidade, além de estender significativamente o direito de organização e negociação coletiva, inclusive a empreiteiros independentes e trabalhadores domésticos, entre outras medidas.<sup>19</sup>

### 3. A Lei de Proteção ao Direito de Organização

Teoricamente, os trabalhadores dos armazéns da Amazon, os caixas do Walmart e os cozinheiros do McDonald's nos EUA têm o direito de aderir a sindicatos de trabalhadores e negociar com os seus empregadores melhores salários e benefícios. Mas décadas de política antilaborais campanhas lideradas pelos empregadores, e toda uma indústria dedicada à quebra de sindicatos, fez baixar a filiação sindical nos EUA para 12,1%.<sup>20</sup>

Em 09.03.2021, a Câmara dos Representantes dos EUA votou 225-206 para aprovar a H. R. 842<sup>21</sup>, a *Protecting the Right to Organize (PRO) Act* (Lei de Proteção ao Direito de Organização). Se promulgada, será a legislação mais expansiva em matéria de relações laborais desde a NLRA, de 1935.

A legislação vai, entre outras disposições: a) enfraquecer as “leis do direito ao trabalho” em 28 estados, permitindo aos sindicatos exigir aos trabalhadores das empresas sindicalizadas o pagamento de contribuições. Atualmente, os trabalhadores dos estados de direito ao trabalho podem optar por não pagar as contribuições sindicais; b) ampliar grandemente a definição de “empregado” e quase expurgar o

<sup>19</sup> BIDEN HARRIS. Democrats. Op. cit.

<sup>20</sup> GURLEY, Lauren Kaori. This Is the Best Chance in Generations to Pass Pro-Worker Legislation. Motherboard. Tech By Vice, 22/07/2021. Não p. Disponível em: <<https://www.vice.com/en/article/7kvdxb/this-is-the-best-chance-in-generations-to-pass-pro-worker-legislation>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>21</sup> H.R.842 - Protecting the Right to Organize Act of 2021. Disponível em: <<https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/842>>. Acesso em 28/07/2021.

conceito de empreiteiro independente; c) tornar mais fácil estabelecer que dois ou mais empregadores são *joint employers* (coempregadores); d) proibir as renúncias de ações coletivas na arbitragem; e) expandir os danos no âmbito do NLRA.<sup>22</sup>

Uma publicação da AFL-CIO (Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais), maior central operária dos EUA e Canadá, destaca 13 maneiras em que o *PRO Act* beneficia a classe trabalhadora:

**1. Reforça os direitos de negociação dos empregados:** O *PRO Act* adota novos procedimentos para assegurar que os sindicatos possam chegar a um primeiro contrato. Para atingir esse objetivo, requer: que a negociação coletiva comece dentro de 10 dias após o pedido de um sindicato certificado; mediação se nenhum contrato for alcançado dentro de 90 dias; **e arbitragem obrigatória de um contrato de dois anos se nenhum contrato for alcançado através de mediação.**

**2. Responsabiliza as empresas:** Ao reforçar o Conselho Nacional de Relações Laborais (NLRB) e ao permitir-lhe penalizar os empregadores que retaliarem os trabalhadores em apoio ao sindicato ou à negociação coletiva. O problema é que a nossa lei laboral básica, que supostamente deveria proteger os direitos dos trabalhadores a formar um sindicato e a negociar coletivamente, é violada. [...] Toda uma indústria sindical que quebra agora trabalha sem parar para impedir os trabalhadores de exercerem nossos direitos. Atualmente, em mais de 40% de todos os sindicatos que organizam eleições, os empregadores são acusados de infringir a lei. Eles mentem. Eles ameaçam e coagem. Despedem rotineiramente os sindicalistas. Os trabalhadores são obrigados a participar em reuniões obrigatórias com um ponto na ordem do dia: a destituição dos sindicatos. **Estas mensagens de medo e intimidação provêm das próprias pessoas que controlam os nossos salários, quanto tempo podemos passar com as nossas famílias e se**

<sup>22</sup> J.D. Allen Smith. U.S. House of Representatives Passes the PRO Act. SHRM, 10/03/2021. Não p. Disponível em: <<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/legal-and-compliance/employment-law/Pages/House-passes-PRO-Act-2021.aspx>>. Acesso em 27/07/2021.

**amanhã teremos um emprego.** E as sanções para os empregadores que se envolvem neste comportamento ilegal são inconsequentes. A Lei PRO é a resposta, porque iria resolver muitos destes problemas.

**3. Aumenta os salários: Quando a filiação sindical é maior, os nossos salários são melhores.** Entre 1948 e 1973, quando as leis da era New Deal se expandiram e aplicaram a negociação colectiva, os salários por hora aumentaram em mais de 90%. Mas nos 40 anos seguintes - de 1973 a 2013 - os salários por hora aumentaram um pouco mais de 9%, enquanto a produtividade aumentou 74%. Nesse contexto, os trabalhadores não estão sendo pagos com uma fatia justa do que produzimos. Outra expansão da negociação coletiva levaria a um aumento semelhante dos salários.

**4. Aumenta a segurança no local de trabalho:** A pandemia COVID-19 demonstrou mais uma vez que pertencer a um sindicato pode ser literalmente a diferença entre vida e morte no trabalho [...] Aumentar o poder dos trabalhadores para negociar coletivamente aumenta os salários e ajudaria a colmatar as diferenças salariais que persistem há décadas.

**5. Aborda a desigualdade:** os últimos estudos mostram que o rápido crescimento dos sindicatos no século XX reduziu drasticamente a desigualdade, alargando a vantagem sindical a mais trabalhadores, particularmente trabalhadores com rendimentos mais baixos e trabalhadores negros, ao mesmo tempo que elevava os padrões dos trabalhadores não sindicalizados em indústrias inteiras. O crescimento do movimento laboral atual é a única política que tem a escala necessária para nos tirar da nossa atual trajetória de desigualdade cada vez maior [...]

**6. Expande os direitos civis: O PRO Act é mais do que uma reforma do direito do trabalho, é a legislação dos direitos civis.** [...] A expansão da negociação coletiva irá aumentar a proteção das mulheres, das pessoas de cor, dos imigrantes e da comunidade LGBTQ em áreas onde as nossas leis ainda estão em falta. Precisamos da PRO Act para promover a justiça racial e erradicar todos os tipos de discriminação. Mais de 65% dos membros do sindicato são mulheres ou pessoas de cor, e os trabalhadores negros são os mais prováveis de serem membros do

sindicato de qualquer grupo demográfico (13,5%). O declínio da sindicalização tem desempenhado um papel significativo na expansão do fosso salarial racial nas últimas quatro décadas, e um aumento da sindicalização ajudaria a inverter esta tendência.

**7. Protege a ação coletiva e remove barreiras à voz dos trabalhadores:** O PRO Act assegura que os empregadores **não podem: despedir e substituir permanentemente os trabalhadores que estão em greve;** bloquear, suspender ou reter o trabalho dos trabalhadores para os impedir de greve; **dizer aos trabalhadores que são empreiteiros independentes quando são efetivamente empregados;** forçar os trabalhadores a participar em reuniões de mensagens antissindiais; **alterar as condições de trabalho, salário ou benefícios enquanto negociam um contrato sindical;** forçar os trabalhadores a renunciar ao seu direito à ação colectiva e de classe; **ou proibir os trabalhadores de utilizarem computadores de trabalho para ação colectiva.** Também dá aos empregados **o poder de se solidarizarem com outros trabalhadores através de esforços como piquete, greve ou boicote; protege greves de qualquer duração, âmbito ou frequência;** exige que os empregadores notifiquem cada novo empregado dos seus direitos ao abrigo do NLRA e afixem esses direitos no local de trabalho; **e permite aos sindicatos cobrar taxas para cobrir as despesas de negociação colectiva, independentemente das leis estatais de “direito ao trabalho”.**

**8. Moderniza os processos de eleição e aplicação da lei sindical:** A Lei PRO exige que os empregadores forneçam informações de contato para todos os trabalhadores relevantes antes da realização das eleições sindicais e permite que as eleições sindicais se realizem por correio, por meio eletrónico, ou num local conveniente; impede que os empregadores intervenham em audiências administrativas sobre representação sindical; garante que os trabalhadores possam formar unidades de negociação de senso comum; exige que o NLRB ordene ao empregador que negocie se o sindicato ganhar a eleição, ou se o empregador interferir com a eleição e a maioria dos trabalhadores já tiver designado o sindicato como o

seu representante de negociação desejado; pausa as eleições sindicais quando são apresentadas acusações de práticas laborais desleais; exige que o NLRB ajuíze um Mandado de Segurança junto ao Tribunal Distrital quando os empregadores possam ter despedido ilegalmente trabalhadores ou interferido de outra forma com os seus direitos ao abrigo do NLRA; e torna as ordens do NLRB autoexecutáveis e passíveis de recurso no prazo de 30 dias. Também assegura que não se realizem novas eleições se: o sindicato e o empregador ainda estiverem a negociar; o empregador reconheceu voluntariamente o sindicato; o sindicato e o empregador sucessor estão apenas a começar a negociar; a janela de tempo para apresentar uma petição está fechada.

**9. Assegura que a maioria dos trabalhadores estejam incluídos nas proteções do NLRA:** O PRO Act altera a definição de empregador para que as entidades que controlam os aspectos materiais do trabalho dos trabalhadores estejam de fato na mesa de negociação. Adota também um teste claro para determinar o estatuto de empregado, para que os trabalhadores não sejam mal classificados como empreiteiros independentes e, portanto, incapazes de se organizarem. Reduz a definição de supervisor de modo que os trabalhadores que tomam decisões de rotina e de bom senso no local de trabalho não sejam excluídos dos seus sindicatos. E garante que os trabalhadores são elegíveis para recuperação independentemente do status da imigração.

**10. Revoga as leis do “direito ao trabalho”:** A Lei PRO revoga as leis do direito ao trabalho, que são leis divisórias e racistas criadas durante a era Jim Crow que conduzem a salários mais baixos, menos benefícios e locais de trabalho mais perigosos.

**11. Ajuda a consertar a economia:** O resultado da crescente desigualdade e da diminuição da classe média é uma economia que não funciona porque a grande maioria das pessoas carece de rendimentos ou de segurança econômica para consumir ou investir. Os economistas vêm reconhecendo, cada vez mais, que a desigualdade é um fator de crescimento econômico retardado. [...]

**12. Ajuda a consertar a nossa democracia:** Outra consequência do declínio do poder dos

trabalhadores e do fracasso económico é que cada vez mais pessoas perdem a confiança no sistema como um todo. Para restaurar essa confiança e fortalecer a nossa democracia, precisamos de fazer a economia funcionar para as pessoas trabalhadoras.

**13. Dá às pessoas trabalhadoras uma verdadeira palavra a dizer no nosso futuro:** O PRO Act reduzirá a desigualdade, assegurando que os trabalhadores participem nos benefícios do crescimento económico futuro e do aumento da produtividade que será alimentado pela tecnologia, dando aos trabalhadores uma palavra a dizer sobre a forma como a tecnologia é implantada no local de trabalho. [...] inclui disposições específicas para corrigir tendências que podem ser preocupantes no futuro, tais como empregadores que lavam as suas mãos de responsabilidade para com os trabalhadores que os tornam lucrativos. (tradução e grifos nossos)<sup>23</sup>

Na luta pela aprovação do *PRO Act*, enquanto senadores americanos realizavam uma audição no dia 15/07/2021 sobre os direitos de organização dos trabalhadores americanos, dezenas de organizações progressistas anunciaram uma nova coligação para exigir que os legisladores aprovassem o *PRO Act*. O grupo de base, a *Worker Power Coalition*, é constituído por 40 das mais poderosas organizações progressistas dos Estados Unidos, num amplo espectro de questões, incluindo justiça racial, política eleitoral e ativismo ambiental.<sup>24</sup>

A coligação - que inclui *Communications Workers of America*, *Democratic Socialists of America*, *Indivisible*, *MoveOn*, *Our Revolution*, *Sierra Club*, *Sunrise Movement*, and the *Working Families Party* - comprometeu-se a fazer *lobby* em Washington durante todo o verão, além de um investimento milionário em publicidade, para o movimento “Pass the PRO Act”, que conclama a população a pressionar os senadores com a seguinte mensagem:

<sup>23</sup> AFL-CIO Staff. 13 Ways the Pro Act Helps Working People. AFL-CIO BLOG, 26/04/2021. Não p. Disponível em: <<https://aflcio.org/2021/4/26/13-ways-pro-act-helps-working-people>>. Acesso em 28/07/2021.

<sup>24</sup> CORBETT, Jessica. New Progressive Coalition Pressures Senate to Pass the PRO Act. Common Dreams, 22/07/2021. Não p. Disponível em: <<https://www.commondreams.org/news/2021/07/22/new-progressive-coalition-pressures-senate-pass-pro-act>>. Acesso em 29/07/2021.

Queremos ser pagos de forma justa pelo nosso trabalho e ter acesso a cuidados de saúde de qualidade, a preços acessíveis, condições de trabalho seguras e tempo livre para passar com as nossas famílias. Mas as nossas leis ultrapassadas tornam quase impossível que nos juntemos para fazer mudanças no trabalho e, com demasiada frequência, quando falamos, somos punidos ou despedidos. A Lei PRO irá mudar isso. Irá aumentar as penalizações para as empresas quando estas retaliarem contra os trabalhadores que se reúnem para falar por melhores salários ou condições de trabalho. Facilitará aos trabalhadores a formação de um sindicato no seu local de trabalho para negociar melhores salários e condições de trabalho, proteções de segurança, horários razoáveis e outras condições. Dará aos trabalhadores sindicais mais instrumentos para se certificarem de que os seus empregadores estão a respeitar os termos dos contratos que negociaram.<sup>25</sup>

Enquanto isso, a AFL-CIO já gastou mais de um milhão de dólares em propaganda de rádio e televisão direcionada aos senadores democratas moderados que ainda não assinaram a proposta de reforma, com o tema “obter um retorno do seu trabalho árduo não deveria ser assim tão difícil”.<sup>26</sup>

Todo o debate transcorre em meio a episódios emblemáticos como o caso dos trabalhadores de um armazém da Amazon em Bessemer, Alabama, onde trabalhadores vêm lutando para sindicalizar o seu local de trabalho, tendo mantido como exigências salários mais elevados, melhores condições de trabalho, mais flexibilidade e o direito de negociar coletivamente, indicando a RWDSU como seu sindicato. Uma luta pela dignidade básica que teve como resposta a tentativa de esmagar o esforço sindical por parte da Amazon, cujo CEO Jeff Bezos teve sua fortuna pessoal aumentada em 70 bilhões de dólares só no último ano. Em vez de reconhecer voluntariamente o sindicato, a empresa insistiu numa eleição por correspondência que se prolongou de 8 de fevereiro a 29 de março, e, de acordo com os relatos dos trabalhadores, utilizou esse tempo para intimidar os

<sup>25</sup> PASS THE PRO ACT. Disponível em: <<https://passtheproact.org/>>. Acesso em 28/07/2021.

<sup>26</sup> Vídeo da propaganda disponível também no youtube: <<https://www.youtube.com/watch?v=Rc3utSqbwUg>>

trabalhadores com propaganda antissindical e ameaças sobre o seu emprego e benefícios.<sup>27</sup>

Como noticiado pela CNN *Business* em março<sup>28</sup>, os trabalhadores da Amazon em Bessemer dizem ter sido arrastados para reuniões “*captive-audience*” (audiência cativa), com mensagens antissindicais, várias vezes por semana, sendo castigados por se pronunciarem contra as mensagens antissindicalistas. Os trabalhadores “cativos” não têm outra escolha senão sentar-se ali e absorver a mensagem dos patrões.

Ainda sobre as propostas do *PRO Act*, atente-se que:

Há uma série de reformas interessantes no projeto de lei, incluindo uma anulação federal das chamadas leis do direito ao trabalho que enfraquecem os sindicatos, permitindo aos membros optarem por não pagar as contribuições; **um fim à odiada Lei Taft-Hartley de 1947, que proíbe as greves secundárias (também conhecidas como greves de solidariedade, ações coletivas que os trabalhadores em diferentes locais de trabalho podem empreender para apoiar outro grupo de trabalhadores em greve)**; uma atualização do processo eleitoral sindical para permitir aos trabalhadores votarem online ou por telefone; proteções reforçadas para os denunciante; **e uma resposta à questão da classificação errada dos trabalhadores que daria aos empreiteiros independentes - um grupo excluído do NLRA original que ainda é negado os direitos laborais básicos (especialmente aqueles que fazem parte da chamada gig economy)** - o direito de se organizarem coletivamente. (Como empreiteiro independente, estou especialmente entusiasmado com isso).<sup>29</sup> (tradução e grifos nossos)

<sup>27</sup> KELLY, Kim. The PRO Act: What’s in It and Why Is It a Labor Movement Priority? Teen Vogue, 07/05/2021. não p. Disponível em: <<https://www.teenvogue.com/story/what-is-the-pro-act>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>28</sup> PALMER, Annie. How Amazon fought the union drive in Alabama. CNBC, 16/04/2021. Não p. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2021/04/16/how-amazon-fought-the-union-drive-in-alabama.html>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>29</sup> KELLY, Kim. Op. cit.

É interessante notar que apenas uma das disposições constantes do *PRO Act* já teria feito uma enorme diferença no caso Amazon. Trata-se da “*winning card check*”, uma proposta que visa facilitar e modernizar o reconhecimento dos sindicatos e que há muito é considerada uma “baleia branca” nos EUA. Consiste em um mecanismo que permite a certificação de um sindicato pela assinatura de cartões sindicais pela maioria simples dos trabalhadores num local de trabalho, uma simples verificação de cartão. Durante a administração Obama, a *Employee Free Choice Act* teria implementado a verificação do cartão a nível nacional, mas a administração parece não ter lutado o suficiente por isso, e o projeto de lei teve uma morte lenta no Congresso.<sup>30</sup>

Isso posto, o projeto está longe de estar livre de críticas, havendo diversas matérias e pesquisas que indicariam uma oposição substancial a muitas das políticas constantes do projeto. Os opositores avançam com ferocidade especialmente sobre a ideia de cobrança compulsória da contribuição sindical e em face da possibilidade de violação à privacidade dos trabalhadores, dado que o ato estaria “forçando os empregadores a entregarem aos organizadores sindicais informações privadas sobre os trabalhadores sem o seu consentimento”.<sup>31</sup>

Algumas dessas informações incluem endereços residenciais, endereços de correio electrónico pessoais, e números de telemóvel pessoais, e a fatura não coloca qualquer restrição sobre a forma como os sindicatos podem utilizar essas informações ou com quem as podem partilhar. Este aspecto da Lei PRO suscitou a oposição de 75% dos eleitores, com 47% a dizerem estar muito preocupados com esta intromissão na sua privacidade, tal como têm estado com propostas semelhantes no passado.<sup>32</sup> (tradução nossa)

Aparentemente, os índices obtidos na pesquisa do Forbes Tate Partners, uma empresa bipartidária de serviço completo de

---

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> REDMON, Sean P. PRO Act Poll Reveals Bill’s Unpopularity. U.S Chamber of Commerce, 01/07/2021. Disponível em: <<https://www.uschamber.com/article/pro-act-poll-reveals-bill-s-unpopularity>>. Acesso em 29/07/2021.

<sup>32</sup> Ibid.

advocacia governamental e de assuntos públicos não seriam tão bons para os proponentes e defensores do *PRO Act*.<sup>33</sup>

Isto posto, no *American Jobs Plan*, o presidente Biden insiste na aprovação do *PRO Act* como legislação chave para empoderar os trabalhadores, o que alinha a legislação diretamente com os esforços de *lobby* da *Worker Power Coalition* para conseguir que a Lei PRO seja aprovada no Congresso, com vistas a que as leis laborais possam ser reescritas de modo a beneficiar os trabalhadores e não os empregadores. Nesse sentido:

O PRO Act tem quase zero chances de passar em uma votação no Senado sem o apoio dos republicanos. A sua aprovação depende da modificação da obstrução ou de um mecanismo alternativo que possa exigir certos compromissos. Este mês, o Presidente Biden indicou que a PRO Act é uma prioridade máxima para a sua administração - incluindo-a na sua ordem executiva sobre a promoção da concorrência na economia dos EUA. Entretanto, os democratas dizem que a incluirão no seu pacote partidário de 3,5 trilhões de dólares, que tencionam aprovar utilizando uma prática chamada reconciliação.<sup>34</sup> (tradução nossa)

#### **4. A moldura peculiar em que se insere o sindicalismo brasileiro**

Apresentado em parte o cenário político de mudança com o início do governo Biden, com a sinalização de uma possível e necessária reforma sindical por meio do *PRO Act*, resta saber se tais mudanças na grande potência capitalista podem refletir ou inspirar mudanças no cenário nacional, em especial no que se refere ao sindicalismo brasileiro, lançado à lona após às recentes reformas legislativas.

Delimitar-se-á tal análise partindo de duas ideias centrais, a noção de cidadania conforme preconizada por T. H. Marshall e as raízes históricas e causa dos modelos de Estado de Bem Estar Social, partindo do que elaborado por Esping-Andersen, de maneira a aferir a possível importância e possibilidade de um projeto de reforma sindical dos EUA ser adequado e, o mais importante, de implantação viável em terras nacionais.

---

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> GURLEY, Lauren Kaori. Op. cit.

Pontue-se que, conforme lição de Esping-Andersen, “o *Welfare State* não é apenas um mecanismo que intervém - e talvez corrija - a estrutura da desigualdade; é, em si mesmo, um sistema de estratificação. É uma força ativa no ordenamento das relações sociais”.<sup>35</sup>

Para compreender tal premissa, vale destacar a análise do autor de que as causas dos regimes de *Welfare State* decorrem de três fatores mais importantes: “a natureza da mobilização de classe (principalmente da classe trabalhadora); as estruturas de coalização política de classe; o legado histórico da institucionalização do regime”.<sup>36</sup>

A verdadeira formação histórica das coletividades da classe trabalhadora varia, assim como seus objetivos, ideologia e capacidades políticas. **Existem diferenças fundamentais tanto no desenvolvimento do sindicalismo quanto dos partidos políticos.** Os sindicatos podem organizar-se por categorias ou em funções de objetivos mais universais, podem ser religiosos ou leigos; e podem ser ideológicos ou dedicados ao sindicalismo integrado ao sistema. Quaisquer que sejam, afetam decisivamente a articulação das demandas políticas, da coesão de classe e do alcance da ação dos partidos dos trabalhadores. **É claro que uma tese de mobilização da classe trabalhadora tem de prestar atenção à estrutura sindical.** [...] A estrutura do sindicalismo pode ou não se refletir na formação de um partido dos trabalhadores.  
<sup>37</sup> (grifos nossos)

Isso posto, conforme lição de T. H. Marshall, extraída de sua análise do desenvolvimento da cidadania no contexto inglês do século XIX, tem-se que:

o desenvolvimento da cidadania, conquanto substancial e marcante”, exerceu “pouca influência direta sobre a desigualdade social. **Os direitos civis**

<sup>35</sup> ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do welfare state. Lua Nova, São Paulo. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ln/a/99DPRg4vVqLrQ4XbpBRHc5H/?lang=pt>>. Acesso em 26/07/2021. Não p.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ibid.

**deram poderes legais cujo uso foi drasticamente prejudicado por preconceito de classe e falta de oportunidade econômica. Os direitos políticos deram poder potencial cujo exercício exige experiência, organização e uma mudança de ideias quanto às funções próprias de Governo.** Foi necessário bastante tempo para que estes se desenvolvessem. Os direitos sociais compreendiam um mínimo e não faziam parte do conceito de cidadania. **A finalidade comum das tentativas voluntárias e legais era diminuir o ônus da pobreza sem alterar o padrão de desigualdade do qual a pobreza era, obviamente, a consequência mais desagradável.**<sup>38</sup> (grifos nossos)

No particular, ao afirmar que somente em circunstâncias históricas extraordinárias é que um partido trabalhista sozinho disporia de uma maioria parlamentar por tempo suficiente para impor sua vontade e que a classe trabalhadora tradicional quase nunca constituiu uma maioria eleitoral, concluiu Esping-Andersen que “uma teoria da mobilização de classe deve ir além dos grandes partidos de esquerda”.<sup>39</sup>

Estabelece o autor que “é um fato histórico que a construção do *Welfare State* dependeu da edificação de coalizões políticas. A estrutura das coalizões de classe é muito mais decisiva que as fontes de poder de qualquer classe tomada isoladamente”.<sup>40</sup>

Nesse sentido, é preciso aferir as peculiaridades da estrutura de coalizões de classe no Brasil, assim como o papel desempenhado pelo sindicalismo na dinâmica de estabelecimentos dos direitos civis, políticos e sociais, que vai ao encontro da consolidação da ideia de cidadania, conforme preceituada por T. H. Marshall.

A fim de transportar tais constatações para o cenário nacional, é interessante a análise de José Murilo de Carvalho, que, em um texto publicado em 2001, ao comparar a história brasileira com o modelo inglês, originalmente apresentado por T. H. Marshall, concluiu pela existência de uma inversão da pirâmide dos direitos.

<sup>38</sup> MARSHALL, T. H. Cidadania, classe social e status. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967. p. 87.

<sup>39</sup> ESPING-ANDERSEN. Op. cit.

<sup>40</sup> Ibid.

**Aqui, primeiro vieram os direitos sociais, implantados em período de supressão dos direitos políticos e de redução dos direitos civis por um ditador que se tornou popular.** Depois vieram os direitos políticos, de maneira também bizarra. A maior expansão do direito do voto deu-se em outro período ditatorial, em que os órgãos de representação política foram transformados em peça decorativa do regime. **Finalmente, ainda hoje muitos direitos civis, a base da sequência de Marshall, continuam inacessíveis à maioria da população.** A pirâmide dos direitos foi colocada para baixo. Na sequência inglesa, havia uma lógica que reforçava a convicção democrática. As liberdades civis vieram primeiro, garantidas por um Judiciário cada vez mais independente do Executivo. Com base no exercício das liberdades, expandiram-se os direitos políticos consolidados pelos partidos e pelo Legislativo. Finalmente, pela ação dos partidos e do Congresso, votaram-se os direitos sociais, postos em prática pelo Executivo. A base de tudo eram as liberdades civis. A participação política era destinada em boa parte a garantir essas liberdades.<sup>41</sup>

Apontou, assim, algumas consequências da referida inversão, dentre as quais se destaca a excessiva valorização do poder Executivo, umbilicalmente atrelada a busca por um messias político, um salvador da pátria. “Se os direitos sociais foram implantados em períodos ditatoriais, em que o Legislativo ou estava fechado ou era apenas decorativo, cria-se a imagem, para o grosso da população, da centralidade do Executivo”.<sup>42</sup>

[...] a ação política nessa visão é sobretudo orientada para a negociação direta com o governo, sem passar pela mediação da representação”, de maneira que “até mesmo uma parcela do movimento operário na Primeira República orientou-se nessa direção; parcela ainda maior adaptou-se a ela na década de 30.”<sup>43</sup>

<sup>41</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 219-220.

<sup>42</sup> Op. cit. p. 221.

<sup>43</sup> Op. cit. loc. cit.

Quanto ao messianismo, “como a experiência de governo democrático tem sido curta e os problemas sociais têm persistido e mesmo se agravado, cresce também a impaciência popular com o funcionamento geralmente mais lento do mecanismo democrático de decisão. Daí a busca de soluções mais rápidas por meio de lideranças carismáticas e messiânicas. Pelo menos três dos cinco pelo voto popular após 1945, Getúlio Vargas, Jânio Quadros e Fernando Collor, possuíam traços messiânicos”<sup>44</sup>, não sendo difícil transportar o conceito de um texto do ano de 2001 para os governos Lula e Bolsonaro, em especial, este último, que ostentou até mesmo como jargão de campanha o nome expressamente messiânico.

Ademais, ainda hoje se tenha descortinado em parte a falaciosa ideia de que as leis trabalhistas brasileiras não foram precedidas da necessária mobilização coletiva e conseqüentemente embates de corpo e de ideias, a estratégia do governo Vargas, criada em 1942, conhecida como “trabalhismo”, cumpriu com louvor o objetivo de obter apoio popular por meio da teoria da outorga dos direitos trabalhistas por parte do governo, amplamente difundida por meio de uma intensa propaganda governamental.<sup>45</sup>

Esse discurso teve o efeito perverso de tentar apagar da história toda a luta e o poder de organização da classe trabalhadora antes e depois de Vargas. Como dito por Alberto Paranhos, “ao promover a glorificação do Estado - e de Vargas, sua personificação - como o agente que zela e vela pelos interesses dos trabalhadores, a ideologia do trabalhismo alimentou a reafirmação da incapacidade política das classes trabalhadoras”.<sup>46</sup>

Todo esse processo messiânico do executivo acabou por ceifar a força política das classes trabalhadoras, além de ter contribuído para desvalorização do Legislativo e de seus titulares, deputados e senadores. Não é difícil constatar que “as eleições legislativas sempre despertaram menor interesse do que as do Executivo”.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Op. cit. loc. cit.

<sup>45</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II - Jorge Luiz Souto Maio. São Paulo: LTr, 2017. p. 252-253.

<sup>46</sup> Op. cit. p. 253.

<sup>47</sup> Op. cit. p. 222.

## 5. Conclusão: hora de uma reforma sindical à la *PRO Act* ou a democracia brasileira ainda precisa de tempo?

A fim de concluir o presente artigo, parto de interessante conclusão de T. H. Marshall, no sentido de que a preservação das desigualdades econômicas se tornou mais difícil pelo enriquecimento do status da cidadania, mas que há limitações inerentes ao movimento em favor da igualdade, um movimento duplo, que opera, em parte através da cidadania e, em parte, através do sistema econômico. Em ambos os casos, o objetivo consiste em remover desigualdades que não podem ser consideradas como legítimas, mas o padrão de legitimidade é diferente, sendo no primeiro caso o padrão de justiça social e no segundo a combinação de justiça social com necessidade econômica.<sup>48</sup>

O cenário do sindicalismo americano está longe do ideal, apresentando índices de sindicalização baixíssimos, que sequer são comparáveis aos índices do período da edição da NLRA (1945). Os ataques ao sindicalismo são articulados de forma impiedosa pelas maiores potências do capitalismo globalizado, em especial das líderes mundiais da *Gig Economy*, representadas com louvor pelo caso da Amazon com os trabalhadores do Alabama que se utilizam de forma vociferante das tecnologias modernas com o intuito exploratório, mas as olvidam quando se trata de facilitar uma representação dos interesses dos trabalhadores.

Dentro de tal contexto, parece que as desigualdades econômicas vêm alcançando patamares não considerados legítimos, até mesmo para o sistema econômico, o que lança os EUA em um momento fundamental, um contexto político histórico que pode representar o fortalecimento da representação coletiva dos trabalhadores e da estrutura sindical e isso num contexto de extrema necessidade. Não à toa, a coalizão *Worker Power Coalition* vem atuando fortemente, de maneira a elucidar a população e pressionar os senadores americanos a votarem a favor do *PRO Act*, mas a verdade é que tudo por lá está incerto, o que não esvazia de valor as medidas sugeridas, que contextualizam na nação símbolo do capitalismo, a importância do fortalecimento sindical para o próprio equilíbrio social e econômico.

Um dos aspectos fundamentais para tornar isso possível foram exatamente as sucessivas crises econômicas que vêm se

---

<sup>48</sup> MARSHALL, T.H. Op. cit. p. 109.

lançando e desmantelando a classe média, uma classe que agora não mais se mostra fiel e subserviente ao modelo de *Welfare State* liberal implantado e que enxerga, pelas mazelas do dia a dia, a necessidade de representação política e coletiva de seus interesses mais basilares, de seu clamor por dignidade e justa retribuição.

Conforme destacado, é um fato histórico que a construção do *Welfare State* dependeu da edificação de coalizões políticas, sendo certo que a estrutura das coalizões de classe é muito mais decisiva que as fontes de poder de qualquer classe tomada isoladamente.

Sem dúvida, para muitos o remédio para os problemas sociais e econômicos brasileiros estaria nas reformas políticas, eleitoral, partidária e até da forma de governo. Mas para isso, conforme vaticina Carvalho, a frágil democracia brasileira precisa de tempo. Quanto mais tempo ela sobreviver, maior será a probabilidade de fazer as correções necessárias nos mecanismos políticos e de se consolidar. É possível que, apesar da desvantagem da inversão da ordem dos direitos, o exercício continuado da democracia política, embora imperfeita, permita aos poucos ampliar o gozo dos direitos civis, o que, por sua vez, poderia reforçar os direitos políticos, criando um círculo virtuoso no qual a cultura política também se modificaria.<sup>49</sup>

Está em trâmite na Câmara dos Deputados a PEC 196/2019, uma medida que se mostra ainda insuficiente, mas já seria um passo, dado que a constitucionalização de diversos direitos no cenário nacional, obriga o início de uma reforma por meio de Emenda Constitucional, *quorum* politicamente complexo de se atingir e que demanda verdadeira coalizão política cujos interesses dificilmente coincidem.

Muitos aspectos constantes do *PRO Act*, como a permissão de greves de solidariedade, soluções para o problema de financiamento dos sindicatos, o combate firme às condutas antissindicalistas e uma ampliação da liberdade positiva e negativa de sindicalização se mostram como algo urgente, sob pena de o social se impor sobre o jurídico abalroando-o, como já se vê ocorrendo com o advento de inúmeras associações de trabalhadores sem vínculo de emprego ou associações de trabalhadores de aplicativos.

Mas, afinal, como superar problemas de baixo índice de sindicalização em um cenário em que o mundo do trabalho é atacado em diversas frentes, com a fragmentação da produção e com inúmeros discursos e técnicas que visam exonerar o capital de responsabilidade,

---

<sup>49</sup> CARVALHO, José Murilo. Op. cit. p. 224.

tornando trabalhadores simples prestadores independentes, empreendedores de si mesmos, autônomos subordinado apenas ao dinheiro necessário para a própria sobrevivência, sem aposentadoria ou qualquer outro direito que os resguarde para os momentos de doença e invalidez?

Como superar a inversão da pirâmide dos direitos, desmontar o mito da outorga dos direitos trabalhistas e superar a cultura messiânica em relação ao Executivo? Como os sindicatos poderão se mobilizar e patrocinar reformas políticas em um país em que os trabalhadores não acreditam nos seus representantes no Congresso nem nos seus representantes sindicais? Como financiar campanhas publicitárias como as vistas nos EUA em um país com baixas taxas de sindicalização e no qual o Judiciário, logo após uma reforma legislativa acachapante, ceifa qualquer tentativa dos sindicatos de obterem formas de custear os seus trabalhos, como a justa contribuição assistencial, decorrente da efetiva negociação coletiva?

Se o contexto americano é de uma grande efervescência política, com a sensação de que a oportunidade é agora para aprovar o *PRO Act* e dar uma guinada nos rumos da nação, no Brasil o problema é maior, nossas raízes históricas, nossa pirâmide invertida de direitos, o padrão messiânico e os déficits educacionais e econômicos permitem maiores entraves a uma efetiva reforma sindical e uma mobilização coletiva forte e efetiva. Mas, como Carvalho já disse, a frágil democracia brasileira precisa de tempo. Quanto mais tempo ela sobreviver, maior será a probabilidade de fazer as correções necessárias nos mecanismos políticos e de se consolidar. Uma reforma sindical às pressas pode vir deveras insuficiente, o que não esvai o valor de uma PEC que supere os resquícios fascistas da Era Vargas.

Isso posto, a classe média agoniza, a legitimidade da desigualdade se esvai. Cedo ou tarde, a mobilização social superará as barreiras do nosso contexto próprio e, muito provavelmente, poderemos partir do referencial que será a experiência atual dos EUA, fazendo o autor o registro esperançoso de que o *PRO Act* avance, alavancando as ideias que lhe são ínsitas e o sobrelevam a patamares de fundamentalidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFL-CIO Staff. 13 Ways the Pro Act Helps Working People. AFL-CIO BLOG, 26/04/2021. Disponível em: <<https://aflcio.org/2021/4/26/13-ways-pro-act-helps-working-people>>. Acesso em: 28 jul. 2020.

BIDEN HARRIS. Democrats. THE BIDEN PLAN FOR STRENGTHENING WORKER ORGANIZING, COLLECTIVE BARGAINING, AND UNIONS. Disponível em: <<https://joebiden.com/empowerworkers/>>. Acesso em: 27. Jul. 2020.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil: o longo caminho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CORBETT, Jessica. New Progressive Coalition Pressures Senate to Pass the PRO Act. Common Dreams, 22/07/2021. Não p. Disponível em: <<https://www.commondreams.org/news/2021/07/22/new-progressive-coalition-presses-senate-pass-pro-act>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do welfare state. Lua Nova, São Paulo. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ln/a/99DPRg4vVqLrQ4XbpBRHc5H/?lang=pt>>. Acesso em: 26. Jul. 2020.

GARRISON, Joey; KING, Ledyard. ‘We Have a deal’: Biden reaches \$ 1.2 trillion Infrastructure compromise with bipartisan group of senators. USA Today, 24.06.2021. Disponível em: <<https://www.usatoday.com/story/news/politics/2021/06/24/biden-senators-agree-1-2-trillion-infrastructure-deal/5333841001/>>. Acesso em: 26. Jul. 2020.

GREEN, Ken. How the American Jobs Plan Aligns With Labor Interests. Union Track Blog, 08/06/2021. Disponível em: <<https://www.uniontrack.com/blog/american-jobs-plan-and-labor-interests>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

GURLEY, Lauren Kaori. This Is the Best Chance in Generations to Pass Pro-Worker Legislation. Motherboard. Tech By Vice, 22/07/2021. Disponível em: <<https://www.vice.com/en/article/7kvdxh/this-is-the-best-chance-in-generations-to-pass-pro-worker-legislation>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

International Brotherhood of Teamsters. American Jobs Plan Will Grow The Middle Class. Blogwatch, 21/04/2021. Disponível em:

<<https://teamster.org/2021/04/american-jobs-plan-will-grow-the-middle-class/>>. Acesso em: 28. Jul. 2020.

J.D. Allen Smith. U.S. House of Representatives Passes the PRO Act. SHRM, 10/03/2021. Disponível em: <<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/legal-and-compliance/employment-law/Pages/House-passes-PRO-Act-2021.aspx>>. Acesso em: 27. Jul. 2020.

KAPUR, Sahil, THORP, Frank e CALDWELL, Leigh Ann. Schumer sets Wednesday vote to begin Senate debate on infrastructure deal. *NBC News*, 19.07.2021. Disponível em: <<https://www.nbcnews.com/politics/congress/schumer-sets-wednesday-vote-begin-senate-debate-infrastructure-deal-n1274397>>. Acesso em: 26. Jul. 2020.

KELLY, Kim. The PRO Act: What's in It and Why Is It a Labor Movement Priority? *Teen Vogue*, 07/05/2021. Disponível em: <<https://www.teenvogue.com/story/what-is-the-pro-act>>. Acesso em: 29/07/2021.

LIMONCIC, Flávio. Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate à Grande Depressão - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

LOMBARDO, Jéssica. Biden Announces Plan for Economic Recovery, Promises Infrastructure Next Month. *For Construction PROS.com*, 15.01.2021. Disponível em: <<https://www.forconstructionpros.com/infrastructure/news/21232282/biden-plan-for-economic-recovery-includes-infrastructure>>. Acesso em: 25. Jul. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II - Jorge Luiz Souto Maior. São Paulo: LTr, 2017.

MARSHALL, T. H. Cidadania, classe social e status. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

OECD (2019), Under Pressure: The Squeezed Middle Class. OECD Publishing, Paris. Disponível em: <<https://doi.org/10.1787/689afed1-en>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

PALMER, Annie. How Amazon fought the union drive in Alabama. *CNBC*, 16/04/2021. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2021/04/16/how-amazon-fought-the-union-drive-in-alabama.html>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

PASS THE PRO ACT. Disponível em: <<https://passtheproact.org/>>. Acesso em 28/07/2020.

PRAMUK, Jacob. *Senators announce a bipartisan infrastructure deal, Schumer pushes for Wednesday test vote*. CNBC, 28/07/2021. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2021/07/28/infrastructure-schumer-says-senate-could-vote-to-advance-bipartisan-bill.html>>. Acesso em: 28. Jul. 2020.

REDMON, Sean P. PRO Act Poll Reveals Bill's Unpopularity. U.S Chamber of Commerce, 01/07/2021. Disponível em: <<https://www.uschamber.com/article/pro-act-poll-reveals-bill-s-unpopularity>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

SIGALOS, MACKENZIE. "Biden's economic recovery plan, called Build Back Better, would spend over \$7.3 trillion and invest in green infrastructure, health care and more". CNBC. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2020/11/10/president-elect-joe-bidens-plan-for-the-economy-jobs-and-covid-19-.html>>. Acesso em: 25. Jul. 2020.

THE WHITE HOUSE. FACT SHEET: The American Jobs Plan. Statements and releases. Briefing room. 31.03.2021. Disponível em <<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/03/31/fact-sheet-the-american-jobs-plan/>>. Acesso em: 22. Jul. 2020.

Thomas A. Kochan, William T. Kimball, Duanyi Yang, and Erin L. Kelly. *Voice Gaps at Work, Options for Closing Them, and Challenges for Future Actions and Research*. MIT, 2018. Disponível em: <<https://gcgj.mit.edu/sites/default/files/imce/resource-uploads/Kochan%20et%20al.%20Worker%20Voice%20Survey%20Paper%20June%202018.pdf>>. Acesso em: 29. Jul. 2020.

THURMAN, Jack; QUINN, Melissa. *GOP senators say they've reached agreement on "major issues" in infrastructure bill*. CBS News, 28/07/2021. Disponível em: <<https://www.cbsnews.com/news/infrastructure-bill-senate-vote-tonight-schumer/>>. Acesso em: 28. Jul. 2020.

# GÊNESE DE UMA JUSTIÇA SOCIAL: A JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

*Domingos Sávio Zainaghi*<sup>1</sup>

## RESUMO

O trabalho ora apresentado estuda as origens e o desenvolvimento da Justiça do Trabalho brasileira, passando por algumas experiências no exterior, e desenvolvendo o estudo desde a época em que era administrativa até os dias atuais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Justiça do Trabalho. Juiz Classista. Juiz Togado. Getúlio Vargas. Constituição.

## Introdução

Estuda-se neste ensaio a evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil, desde os primeiros tribunais embrionários no estado de São Paulo até os dias atuais.

Estudar história é sempre importante, pois a partir do conhecimento dos fatos históricos, trazemos o passado para nos auxiliar a entender o presente e melhor nos prepararmos para enfrentar o futuro.

---

<sup>1</sup> Advogado; Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC SP; Pós-Doutor em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha-Espanha. Pós-graduado em Comunicação Jornalística pela Faculdade Casper Líbero. Presidente Honorário da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social e do Instituto Iberoamericano de Derecho Deportivo. Professor Honoris Causa em Humanidades da Universidad Paulo Freire, da Nicarágua; Professor Universitário no Brasil e no exterior; Membro da Academia Paulista de Direito e da Academia Nacional de Direito Desportivo. Membro do Instituto Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-ILTRAS. Membro do Instituto de Direito Social Cesarino Junior. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo-IBDD. Coordenador Acadêmico da Sociedade Brasileira de Direito Desportivo-SBDD. Coordenador de Direito do Trabalho da Escola Nacional da Advocacia-ENA, da OAB-Federal. Agraciado com a medalha *Jus et Labor* do TRT8. Advogado. [zainaghi@zainaghi.com](mailto:zainaghi@zainaghi.com)

Uma breve história do surgimento de órgãos de julgamento de matéria trabalhista em outros países será apresentada.

Desenvolve-se o trabalho com a apresentação das primeiras normas constituidoras da Justiça do Trabalho brasileira, ainda como órgão administrativo, passando pela sua constituição como órgão judicial por força de Decreto-lei, chegando ao reconhecimento constitucional em 1946 como efetivamente órgão do Poder Judiciário, passando pela supressão da representação classista e por fim o estudo da ampliação de sua competência por força da Emenda Constitucional 45, de 2004.

### **Conflitos trabalhistas**

As relações sociais entre trabalhadores e empregadores sempre foram conflituosas. A subordinação por si só já é um fator gerador de conflitos, pois na relação contratual de trabalho uma das partes se subordina a outra, ou seja, o empregado deve obediência às ordens advindas do empregador ou seus prepostos. É, ainda, a relação de trabalho totalmente desigual, podendo-se afirmar que existem múltiplas desigualdades: jurídica, econômica e até mesmo social entre os atores dessa relação, sendo, portanto, fontes de tensão e até mesmo de insatisfação.

Acresça-se ao acima afirmado que existe um jogo de interesses muito diverso ou até mesmo se pode afirmar, antagônicos. São, como se conclui, conflitos com características, personalidade e fisionomia especiais.

Carnelutti, citado por Mario de La Cueva (1949:750), assim definiu conflito trabalhista:

**“Existirá controversia del Trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés-relativo a la prestación de Trabajo o su reglamento - en contraste con el interés de otro y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”.**

Mas o próprio autor mexicano (1949:750) afirma que a definição acima estaria incompleta e nos apresenta esta:

**“Los conflictos de Trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la**

### **formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de Trabajo”.**

Os conflitos trabalhistas podem ser classificados em duas ordens: os individuais e os coletivos, e estes últimos em jurídicos e econômicos.

Para defesa de seus direitos a greve foi o primeiro mecanismo utilizado por trabalhadores na busca de solucionar problemas inerentes ao trabalho.

Numa relação social tão delicada, desenvolveu-se no Século XIX a ideia de se criar um órgão julgador específico para solucionar as controvérsias entre patrões e trabalhadores, ou seja, a busca de mecanismos de heterocomposição.

### **A criação da Justiça do Trabalho em outros países**

Percebeu-se rapidamente que a Justiça Comum não teria a eficácia necessária para resolver conflitos inerentes a uma área tão especial como a do trabalho.

Na **França**, ainda na Idade Média, surgem os *Conseils de Prud’hommes*, os quais foram extintos em 1776, ressurgindo em 1806. Eram constituídos de empregadores, tendo atribuições para solucionar, definitivamente, as questões trabalhistas até certo valor (Zainaghi, 2009:16).

A **Espanha** conheceu três sistemas: os tribunais industriais, os comitês paritários e os jurados mistos. Estes sistemas tinham composição mista, quer dizer, eram compostos por juízes e representantes de empregadores e trabalhadores.

No **México**, país cuja importância para o Direito do Trabalho é indiscutível, em 1914 foram criadas as Juntas Municipais, que tinham a função de solucionar conflitos entre patrões e trabalhadores. As decisões eram definitivas, não comportando recurso.

Na **Argentina**, o primeiro órgão da Justiça do Trabalho surgiu em 1944, na Capital Federal, Buenos Aires. Três anos depois esses tribunais foram estendidos a toda província de Buenos Aires.

Nos **Estados Unidos da América**, em 1935, foram criadas as Juntas de Relações de Trabalho (Lei Wagner; National Labor Relations Act), com a finalidade, entre outras, de resolver especificamente conflitos que pudessem surgir entre agrupamentos de trabalhadores sobre o direito à contratação coletiva.

## A criação da Justiça do Trabalho no Brasil

### Primeira fase

Os conflitos laborais no Brasil surgem ainda no Império e antes da abolição da escravatura.

Para o trabalho escravo evidentemente não era necessária uma justiça trabalhista, pois estes não eram sujeitos de direito, mas sim coisas.

Os conflitos trabalhistas ocorriam na prestação de serviços, e tais controvérsias eram dirimidas pela Justiça Comum.

As primeiras leis específicas para solucionar conflitos de relações de trabalho datam dos anos 1830, 1837 e 1842, e foram diplomas específicos para as controvérsias oriundas de prestação de serviços. O rito processual era sumaríssimo, e como antes, a competência era da Justiça Comum.

Em 1879, o Decreto nº 2.827, de 25 de novembro, restringiu o procedimento sumaríssimo aos conflitos referentes ao serviço rural.

O decreto acima assim determinava:

**Art. 1º Esta Lei só compreende:**

**§ 1º A locação dos serviços applicados á agricultura.**

**Art. 81. Todas as causas derivadas da locação de serviços compreendida nesta Lei, incumbem aos Juizes de Paz da situação do predio rustico (art. 4º) com alçada ate 50\$, e competencia, mediante appellação devolutiva para o Juiz de Direito, qualquer que seja a quantia.**

Quanto aos demais contratos, o mesmo decreto determinava que seriam regidas pela Ordenação e pelo Código do Comércio.

Por mais que se movimentassem os defensores de uma justiça específica para os conflitos oriundos da prestação de serviços, somente com a República é que o Brasil dá seus primeiros passos na criação dessa Justiça.

O Brasil era até o início do Século XX um país de economia basicamente agrícola. Logo, os conflitos laborais se desenvolviam mais no campo, até porque coincide com a chegada de trabalhadores europeus, os quais se revoltavam com as péssimas condições de trabalho a que eram submetidos.

Se pensarmos no desenvolvimento histórico das formas de trabalho, ou seja, escravidão, servidão, corporações de ofício e Revolução Industrial, no começo do século passado estaríamos ainda na fase da servidão, mas os europeus já viviam a Revolução Industrial.

O Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, autorizava os trabalhadores a se reunirem em sindicatos para a defesa de seus direitos. Certamente, essa norma buscava acalmar os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores.

Logo em seus dois primeiros artigos, fica clara a intenção do governo quanto a dar aos trabalhadores autonomia para se organizarem em sindicatos:

**Art. 1º É facultado aos profissionaes da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organisarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.**

**Art. 2º A organização desses syndicatos é livre de quaesquer restricções ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hypothecas do districto respectivo, com a assignatura e responsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos.**

Quatro anos depois, em 1907, por força de outro decreto (nº 1.637), foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, mas tal experiência não vingou.

Por interesse histórico, seguem abaixo os dizeres do decreto sobre a competência dos conselhos:

**Art. 8º Os syndicatos que se constituirem com o espirito de harmonia entre patrões e operarios, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergencias e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legaes da classe integral dos homens do trabalho e, como taes, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.**

A Constituição de 1891 atribuía aos Estados a competência para legislar em matéria trabalhista<sup>2</sup>, e em São Paulo tivemos a Lei nº 1.299-A, de 27 de dezembro, que criou o Patronato Agrícola:

**Artigo 1º - É creado no Estado de São Paulo Patronato Agrícola, destinado a auxiliar as execuções das leis federaes e estaduaes no que concerne á defesa dos direitos e interesses dos operarios agricolas.**

E no artigo 3º encontrava-se o rol de atribuições do patronato:

**Artigo 3º - São attribuições do Patronato Agrícola:**

**I. Promover por todos os meios ao seu alcance a fiel execução do decreto federal n. 6437, da 27 Março de 1907, e mais disposições sobre colonização e immigração do Estado, procurando além disso, resolver, por meios suasorios, quaesquer duvidas que por ventura surjam entre os operarios agricolas e seus patrões.**

**II. Intentar e patrocinar as causas para cobrança de salarios agricolas e para o fiel cumprimento dos contractos nos termos da legislação vigente.**

**III. Fiscalizar as cadernetas dos operarios agricolas, afim de verificar si estas se revestem das formalidades prescriptas pela lei federal n. 6437, de 27 de Março de 1907.**

**IV. Promover contra os alliciadores de colonos as providencias auctorizadas por lei.**

**V. Fiscalizar as agencias e sub-agencias de venda de passagens e de cambio aos operarios agricolas.**

**VI. Levar ao conhecimento das auctoridades competentes as queixas dos operarios agricolas relativamente a attentados contra a sua pessoa, familia e bens.**

**VII. Promover a organização e fiscalizar o funcionamento de cooperativas entre os**

---

<sup>2</sup> Em 1926, por força de Emenda Constitucional, essa competência passou a ser do Congresso Nacional.

**operarios agricolas para assistencia medica, pharmaceutica e ensino primario.**

**VIII. Promover a organização de cooperativas para os accidentes do trabalho.**

**IX. Impôr e promover a cobrança de multas estabelecida por esta lei.**

**X. Apresentar um relatorio mensal ao Secretario da Agricultura, sobre o serviço a seu cargo.**

Foi também em São Paulo que surgiram os Tribunais Rurais, isto em 1922, que tinham funções específicas, previstas na Lei nº 1.869, além de prever sua composição:

**Artigo 1º - Fica creado em cada comarca um tribunal rural, para conhecer e julgar as questões, até o valor de quinhentos mil réis (500\$000)<sup>3</sup>, decorrentes da interpretação e execução dos contractos de locação de serviços agricolas.**

**Artigo 2º - O tribunal rural se comporá do juiz de direito da comarca onde estiver situada a propriedade agrícola, e de, dois outros membros designados um pelo locador e outro pelo locatario.**

**§ unico. - Só podem fazer parte do tribunal brasileiros natos ou naturalizados, com cinco annos de residencia no pais.**

Em 1923, surge um órgão ligado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional de Justiça, que tinha a finalidade de ser órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social. Este conselho foi instituído pelo Decreto nº 16.027. O conselho tinha estas funções:

**Art. 2º Além do estudo de outros assumptos que possam interessar á organização do trabalho e da previdencia social, o Conselho Nacional do Trabalho occupar-se-ha do seguinte: dia normal de trabalho nas principaes industrias, systemas de remuneração do trabalho, contractos collectivos do trabalho, systemas de conciliação e arbitragem, especialmente para prevenir**

---

<sup>3</sup> Equivalente a dois salários-mínimos da época.

**ou resolver as paredes, trabalho de menores, trabalho de mulheres, aprendizagem e ensino tecnico, accidentes do trabalho, seguros sociaes; caixas de aposentadorias e pensões de ferroviarios, instituições de credito popular e caixas de credito agricola.**

## **Era Vargas**

Em 1930, tivemos eleições para a Presidente da República, sendo eleito o paulista Júlio Prestes, que substituiria Washington Luís. Ocorre que os perdedores não se conformaram com a derrota, e liderados pelo candidato vencido, Getúlio Vargas, promovem uma revolução no mesmo ano, e não permitem que Júlio Prestes assuma o poder, mas sim o próprio candidato Getúlio Vargas.

Getúlio encarava a questão trabalhista como a mais importante para o avanço do país com harmonia e paz. Nem bem chega ao poder e já cria o Ministério do Trabalho, Industria e Comércio, com o quê demonstrava que pretendia fazer nascer um país industrial, retirando a questão trabalho da competência do Ministério da Agricultura.

Na seara da solução dos conflitos, o governo criou as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, ambas em 1932.

As comissões, na verdade, eram órgãos de conciliação, pois quando as partes não chegavam a um acordo, era proposta a arbitragem para a solução dos conflitos, como afirmado no art. 14, do Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932:

**Art. 14. Verificada a impossibilidade de conciliação, do que, igualmente se lavrará ata, por todos assinada, o presidente da Comissão proporá às partes submeter o litígio a juízo arbitral.**

As juntas eram órgãos administrativos, sem caráter jurisdicional, consoante o disposto no artigo 2º, do Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932:

**Art. 2º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão creadas pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, a requerimento de qualquer sindicato interessado, nos Estados e Territorio do**

**Acre por municípios e no Distrito Federal por freguezias, tantas quanttas forem necessarias.**

As juntas, ao contrário da comissão, podiam impor suas decisões às partes, todavia, caso não cumpridas, tais decisões deveriam ser executadas na Justiça Comum.

Essa denominação, Juntas de Conciliação e Julgamento, vigeu até 1999, como será visto mais adiante.

Um trabalhador que pretendesse propor uma reclamação perante uma JCJ, teria de comprovar ser sindicalizado, o que era previsto logo no artigo primeiro do Decreto nº 22.132:

**Art. 1º Os litigios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados<sup>4</sup>, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na fôrma nela estatuida.**

Se um empregado não fosse sindicalizado, teria de levar sua demanda à Justiça Comum, o que era mais complicado por vários aspectos, como ter de pagar custas e contratar advogado, o que não acontecia numa JCJ.

### **Constituição de 1934**

A ideia inicial era a de se incluir a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, mas prevaleceu a tese de que a questão trabalhista não poderia ser decidida apenas por juízes togados, mas por juízes leigos que, nos dizeres do deputado Levi Carneiro<sup>5</sup>, estes juízes julgariam melhormente sem que se ativessem a conceitos jurídicos cheios de formalismos.

A tese do deputado Levi Carneiro prevaleceu, sendo que a Constituição promulgada em 16 de julho de 1934, assim expôs:

**Art. 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do**

<sup>4</sup> O grifo é nosso, não constando do original.

<sup>5</sup> Deputado e intelectual, foi membro da Academia Brasileira de Letras, ocupando a Cadeira 27.

**Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.**

**Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.**

O Capítulo IV do Título I era justamente o que tratava dos órgãos do Poder Judiciário.

Mas a simples menção à Justiça do Trabalho no texto constitucional não encerrou as discussões. Ficaram célebres as discussões no parlamento entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana. O primeiro era contrário à representação classista e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Já Oliveira Viana era defensor ferrenho desses dois pontos, uma vez ser sociólogo e defensor do corporativismo.

Oliveira Viana entendia que a Justiça do Trabalho deveria ficar longe dos preceitos da Justiça Comum, onde o liberalismo prevalecia. Entendia o professor Viana que a Justiça do Trabalho sendo uma justiça especial, deveria ter sentenças com caráter normativo, podendo regular salários e prever condições de trabalho, fundamentando esta parte de seu entendimento na doutrina angloamericana da delegação de poderes.

Waldemar Ferreira, um liberal e famoso professor de Direito Comercial, afirmava que a primeira instância da Justiça do Trabalho deveria ter apenas o juiz singular, com formação jurídica. Afirmava, ainda, que a representação classista oneraria demasiadamente o poder público, com três juízes. Para ele, os juízes classistas funcionariam apenas nas instâncias superiores.

Sobre o poder normativo, a crítica de Waldemar Ferreira se prendia na divisão de poderes prevista na Constituição, ou seja, que estaria a Justiça do Trabalho invadindo a competência do Poder Legislativo.

Os debates entre os dois professores ficaram tão famosos, que muitos estudos, dissertações e teses trataram da discussão, a qual foi de altíssimo nível, fruto da capacidade intelectual de ambos.

Sobre a representação classista o professor Antonio Lamarca (1979:34/35), em sua festejada obra “O Livro da Competência”, assim afirmou:

**“Houve tempo em que fazia sérias restrições ao vocalato (em sentido amplo); não o faço mais. Entendo que a Justiça deve abandonar o aparato de fórmulas invulneráveis aos cidadãos comuns, descendo até o povo, o que afinal de contas é o interessa. O vogal das Juntas de Conciliação e Julgamento infunde confiança às partes; é certo - e isto ninguém nega - que o trabalhador sempre teve suspeitas sobre a conduta dos juízes togados, apontados injustamente como “representante da burguesia dominante”.**

**Em restrições inexitem na Justiça do Trabalho. A corrente da chamada jurisprudência acientífica - num país onde não se vêem negociações coletivas - ganhou foros de lidima cidadania entre nós. E os juízes de fato - que conhecerem a realidade da vida melhor do que nós, juízes togados - colaboram para o esclarecimento da matéria fática das lides que vão ao auditório trabalhista. Graves erronias jurídicas por eles cometidas (e nota-se que não são obrigados a conhecer o direito) são pontualmente corrigidas, à moda de coleguismo, pelos juízes togados, este sim, com a obrigação de conhecer profundamente todos os ramos da ciência jurídica. Então o inconveniente da ignorância do direito desaparece e as decisões da Justiça do Trabalho, sempre humanas, contribuem enormemente pelo menos no Brasil, para dar aos trabalhadores e empregadores a tranquilidade necessária ao desempenho de suas tarefas normais.”**

### **Estado novo**

O período entre 1930 e 1937, o país viveu muitas turbulências políticas, com dois conflitos armados importantes, o de 1932 a Revolução Constitucionalista envolvendo o Estado de São Paulo, e em 1935, a tentativa dos comunistas em implantar esse regime no Brasil, conflito que ficou conhecido como Intentona Comunista.

Em 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas, com apoio das Forças Armadas, determina o fechamento do Congresso Nacional, justificando, dentre outros motivos para tomar essa atitude, a dificuldade de aprovação do projeto de lei que regulamentava a Justiça do Trabalho.

Com a implantação do Estado Novo, Getúlio outorgou à Nação uma nova Constituição. Esta assim tratou a Justiça do Trabalho:

**Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.**

Contudo, não foi de imediato que se regulamentou a Justiça do Trabalho, sendo que uma comissão foi criada para delinear os contornos desta, e somente em 1941 é anunciada a criação da Justiça dos trabalhadores<sup>6</sup>, a qual foi formada pelo Conselho Nacional do Trabalho, 8 Conselhos Regionais do Trabalho e 36 Juntas de Conciliação e Julgamento.

A partir da efetivação da Justiça do Trabalho, tem início uma forte discussão se ela poderia ter funções judicantes, uma vez a redação do artigo 139 da Constituição acima transcrito não a colocava como órgão do Poder Judiciário.

O Supremo Tribunal Federal, por via de controle difuso de constitucionalidade considerou a Justiça do Trabalho como órgão judicante<sup>7</sup>.

### **Período de 1946 a 1967**

Em 1945, Getúlio Vargas é deposto por um movimento militar, e no ano seguinte uma nova Constituição é promulgada, e esta inclui a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário:

---

<sup>6</sup> Palavras de Getúlio Vargas no dia 1º de maio de 1941, quando anuncia a criação da Justiça do Trabalho no estádio de São Januário, do Clube de Regatas Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, para um público de 40 mil pessoas.

<sup>7</sup> STF-RE 6.310, in DJU de 30.9.43.

**Art. 94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:**

- I - Supremo Tribunal Federal;**
- II - Tribunal Federal de Recursos;**
- III - Juízes e Tribunais militares;**
- IV - Juízes e Tribunais eleitorais;**
- V - Juízes e Tribunais do trabalho<sup>8</sup>.**

Em nível infralegal, o Decreto-lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, deu à Justiça do Trabalho sua estrutura judicial, ficando assim:

- a) o Tribunal Superior do Trabalho;
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

A partir dessas importantes alterações, a magistratura togada passou a ser uma carreira e o ingresso se daria por concurso público, com promoções pelos critérios de antiguidade e merecimento. Foram também outorgadas as garantias da magistratura comum, ou seja, a vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade salarial.

Os juízes classistas seriam temporários, indicados por organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, com duração temporária de seus mandatos de 3 anos.

Nas Juntas de Conciliação e Julgamento os classistas receberam a denominação de vogais, mantendo-se a de classistas nos tribunais (TST e TRT's).

Os juízes togados receberam a denominação de presidentes de juntas, exceção feita aos juízes da 1ª e 2ª Regiões, cuja denominação era de juiz do trabalho substituto.

A Justiça do Trabalho criada com festas e com a promessa de ser uma justiça célere, não conseguiu ter a celeridade prometida, tamanha era a demanda. O TST era composto por 11 juízes, o que causava acúmulo de demandas para julgar. Para se ter uma ideia de como era esse quadro de morosidade, em 1952 o número de processos aguardando pauta nesse tribunal chegou a 4.000 processos.

---

<sup>8</sup> Grifo deste autor.

## A Justiça do Trabalho de 1967 a 1988

A Constituição de 1967, dita semioutorgada, aumenta o número de juizes no Tribunal Superior do Trabalho para 17<sup>9</sup> e altera a denominação de seus membros para ministros.

Esse período marca fortes mudanças, inclusive da sede do TST do Rio de Janeiro para Brasília, que se deu em 1971. As principais mudanças ocorreram novamente com o aumento de demandas, que passou a crescer no início dos anos 1980, quando a crise mundial do petróleo trouxe seus reflexos para as empresas brasileiras e os empregadores passaram a despedir empregados, e estes buscavam seus direitos na Justiça do Trabalho.

Sobre esse período, Ives Gandra Martins Filho (1998:203) relata:

**“Em 1º de maio de 1971, cumprindo preceito constitucional que determinava a sede do Tribunal Superior do Trabalho a capital da República, era instalada em Brasília a mais alta Corte Trabalhista do país, em cerimônia que contou com a presença do Ministro da Justiça Alfredo Buzaid, do Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Eliomar Baleeiro, e do Bispo de Brasília, D. José Newton, que fez a entronização, no Plenário da Corte, da imagem do Cristo Crucificado, oferecida pelo então Presidente do TRT baiano, Carlos Coqueijo Costa, em nome de todos os Tribunais Regionais do Trabalho.”**

Em razão da demanda, novas juntas de conciliação foram criadas no país, e houve ampliação do número de juizes nos tribunais regionais.

Em São Paulo, até 1980, existiam 24 Juntas de Conciliação e Julgamento, número ampliado para 45 em 1982, e, ainda, aumentou o número de turmas no Tribunal Regional da Segunda Região, tendo este sendo mudado para um prédio amplo e de arquitetura arrojada, para acomodar juizes e servidores, entre 1971 e 1980, a Justiça do Trabalho era exemplo de celeridade, pois foi um período de grande desenvolvimento econômico no Brasil, e as demandas trabalhistas eram menores que as de outras áreas da Justiça.

---

<sup>9</sup> 11 togados e 6 classistas.

A partir do início dos anos 80 do Século passado, a rapidez com que a Justiça do Trabalho soluciona os processos, desaparece por completo. Não pagar direitos trabalhistas era um bom negócio, pois na justiça ou se pagava muitos anos depois ou os trabalhadores aceitavam qualquer acordo.

Os juízes e demais servidores se viam assoberbados de trabalho, e se angustiavam por não ver efetividade nas decisões. A partir dessa realidade, o aumento de juízes e servidores já não seria suficiente para a solução do problema, mas mudar a legislação que fazia da Justiça do Trabalho um ótimo investimento para maus empregadores.

### **A Justiça do Trabalho a partir de 1988**

Com a redemocratização do Brasil, em 1988 foi promulgada a atual Constituição. Nos trabalhos da constituinte várias foram as tentativas de se acabar com a representação classista. Alegava-se que esta já tinha cumprido sua finalidade histórica, e que os valores despendidos pelo erário dariam para admitir juízes togados e mais servidores, além do aspecto político das nomeações dos juízes classistas, que muitos entendiam ser uma porta de entrada para a corrupção.

Sem entrar no mérito das alegações supra, fato é que a representação classista se manteve no texto final da Constituição de 1988, e, ainda, o termo vogais, muitas vezes depreciativo para os classistas nas juntas, mudou e recebeu o mesmo status de Juízes Classistas:

**Art. 116. A Junta de Conciliação e Julgamento será composta de um juiz do trabalho, que a presidirá, e dois juízes classistas temporários, representantes dos empregados e dos empregadores.**

Na nova Constituição, o Tribunal Superior do Trabalho foi assim constituído:

**Art. 141. Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:**

**§ 1º O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e**

**menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Senado Federal, sendo:**

**I - dezessete togados e vitalícios, dos quais onze escolhidos dentre juizes de carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho;**

**II - dez classistas temporários, com representação paritária dos trabalhadores e empregadores.**

A Constituição também previu a criação de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho por Estado, o que resultou paulatinamente na criação de 8 tribunais elevando para 24 o número de TRT's no país.

Quanto à competência, a Constituição alarga a mesma, assim declarando:

**Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.**

Vê-se a inclusão das demandas envolvendo União, Estados e Municípios, inclusive suas autarquias e empresas públicas. O termo outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, sempre nos pareceu de fácil interpretação, mas longa discussão surgiu sobre, por exemplo, se o dano moral decorrente da relação de emprego seria da competência da Justiça do Trabalho, bem como *habeas corpus*, mandados de segurança e outras demandas de cunho trabalhista, inclusive algumas relativas à greve. Tais discussões seriam sepultadas em 2004, como será visto mais adiante.

Em 1999, a Emenda Constitucional nº 24 sepultou definitivamente a legendária representação classista, dando à Justiça do Trabalho esta organização:

**Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:**  
**I - o Tribunal Superior do Trabalho;**  
**II - os Tribunais Regionais do Trabalho;**  
**III - os Juízes do Trabalho.**

E o art. 116 assim determinava:

**Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.**

O mesmo se deu com o TST e os Tribunais Regionais, dos quais a Emenda nº 24 excluiu os classistas. Os mandatos vigentes à época foram respeitados até seu final, mas não sendo nomeados novos, fazendo da representação classista definitivamente parte da história da Justiça do Trabalho.

Em 2004, outras alterações importantes ocorreram na Justiça do Trabalho, por força da Emenda Constitucional nº 45, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para as causas derivadas de relação de trabalho e esclareceu detalhadamente a competência para cada matéria, pondo um ponto final às discussões que informamos acima.

A redação do artigo 114 da Constituição da República ganhou esta redação:

**Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:**

**I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;**

**II as ações que envolvam exercício do direito de greve;**

**III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;**

**IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;**

**V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;**

**VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;**

**VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;**

**VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;**

**IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.**

Logo, as discussões sobre dano moral, *habeas corpus*, discussões sobre relações sindicais e outras que atormentavam doutrina e jurisprudência, se dissiparam após a Emenda Constitucional nº 45.

Outra criação trazida pela Emenda nº 45, foi a previsão de instalação pelos Tribunais Regionais do Trabalho da justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários. Tais órgãos são muito utilizados na região amazônica, onde a Justiça do Trabalho se desloca de barco para locais escondidos na selva, levando paz social às relações de trabalho nesses distantes rincões de nosso país.

## **Conclusão**

A Justiça do Trabalho no Brasil surgiu como órgão de solução dos conflitos entre patrões e empregados, primeiramente no campo e depois, conforme o país se industrializava, nos centros urbanos.

As experiências na área rural não evoluíram, ao contrário dos centros urbanos, onde a Justiça do Trabalho se desenvolveu, sobretudo após a tomada do Poder pelos revolucionários de 1930. É nessa década que se organiza a Justiça do Trabalho, inclusive prevista no texto constitucional de 1934, que a declara órgão não pertencente ao Poder Judiciário, pelo que suas decisões somente seriam executadas na Justiça Comum.

A Constituição de 1937, retrato de um autoritarismo implantado por Getúlio Vargas, mantém a Justiça do Trabalho como órgão não atrelado ao Poder Judiciário, o que não impediu de em 1941 ser ela constituída como órgão judicial, mesmo com a não previsão disso na Constituição.

Em 1946, a Justiça do Trabalho é declarada na Constituição desse ano como órgão do Poder Judiciário, assim se mantendo até os dias atuais.

A representação classista que dava contornos de uma Justiça especializada e popular, foi sempre muito atacada, e em 1999, por força de Emenda Constitucional, foi extinta, mantendo-se apenas os juízes togados.

Amplia-se a competência da Justiça do Trabalho em 2004, não apenas para conhecer e julgar conflitos da relação de emprego, mas também das relações de trabalho, e esclarece-se itens importantes sobre a competência material da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, tão atacada e muitas vezes menosprezada, sempre foi importante instrumento de paz social, uma história rica de algo que deu muito certo no Brasil.

## **Bibliografia**

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de Direito Judiciário do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr Editora, 1995.

COSMOPOLIS, Mario Pasco. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Aele, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México DF: Editorial Porrúa, 1949.

FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Waldemar Martins. *Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Editora Freitas Bastos, 1939.

LAMARCA, Antonio. *O livro da Competência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Processo do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.



## **TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS E RELAÇÃO LABORAL: CONTRIBUIÇÕES DO RGPD E DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS.**

DATA PROTECTION IN EMPLOYMENT RELATION:  
GDPR AND FRENCH LABOR LAW CONTRIBUTION

*Rosane Gauriau*<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo visa examinar o tratamento de dados pessoais na fase pré-contratual, durante o contrato de trabalho e ao fim da relação laboral, à luz da LGPD, e do RGPD, à partir da contribuição do direito do trabalho francês. Não se tem por objetivo comparar a LGPD e o RGPD, tampouco o direito do trabalho francês e brasileiro. Pretende-se examinar, tão somente, a experiência francesa de aplicação do RGPD e a partir dela cogitar sobre suas possíveis contribuições (ou não) ao direito do trabalho brasileiro. Enfim, sem a pretensão de exaurir a questão, serão analisadas algumas noções fundamentais e regras específicas para o tratamento de dados pessoais no contexto das relações laborais, no RGPD e na LGPD.

**PALAVRAS-CHAVE:** LGPD, RGPD, França, Brasil, relação laboral, Proteção de Dados.

### **ABSTRACT**

This paper aims to address a short study about data protection during in the employment relationship based on GDPR, LGPD and French labor law. We will not compare LGPD and GDPR, nor even French and Brazilian labor law, but only, the GPDR's French experience and its possible contribution to Brazilian labor law. Finally, to understand

---

<sup>1</sup> Pesquisadora. Doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1 - Sorbonne*. Mestre em *Droit des Entreprises*, *Université d'Angers*. Membre associée do *Centre Jean Bodin*, recherche juridique et politique, CJB, EA n° 4337, Université d'Angers, SFR Confluences. Membro do *Institut de Psychodynamique du travail*, Paris. Membro do *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne*, Paris. Membro do Grupo de Pesquisas Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq) e do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP/CNPq).

the issue, we will examine some definitions and specific rules linked to data protection in the labor law context.

**KEYWORD:** LGPD, GDPR, France, Brazil, employment relationship, data protection.

## Introdução

Os recentes (mega)vazamentos de dados pessoais no Brasil e no mundo ilustram a “fragilidade dos procedimentos de segurança da informação e a ineficiência das normas jurídicas que têm por objeto a tutela de dados pessoais” (BURITI, 2021). O *Big Data* é um mercado estratégico e lucrativo (CAPRIOLI, 2009); (DUBOIS; GAULLIER, 2017).

Dados pessoais estão presentes e acessíveis em todo tempo e lugar: smartphones, tablets e computadores coletam, classificam e comercializam contatos, localização, som, imagem, hábitos e perfil. Uma mina de ouro para muitas empresas que os utilizam para analisar, orientar, otimizar o marketing, a publicidade e influenciar preferências políticas, sindicais ou de consumo<sup>2</sup>.

Este tipo de “mercantilização” dos dados pessoais invade o direito à intimidade e à vida privada das pessoas, razão pela qual, em diversos países, uma legislação específica foi elaborada para proteger os dados pessoais.

A implementação do RGPD (*Règlement Général sur la Protection des Données*)<sup>3</sup> no âmbito da União Europeia (UE) e do LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) no Brasil insere-se nesse contexto, pois visam regular o tratamento dos dados das pessoas físicas garantindo-lhes seus direitos e liberdades fundamentais.

---

<sup>2</sup> *How Companies Learn Your Secrets*. Disponível em: [http://www.nytimes.com/2012/02/19/magazine/shopping-habits.html?\\_r=1&hp=&pagewanted=all](http://www.nytimes.com/2012/02/19/magazine/shopping-habits.html?_r=1&hp=&pagewanted=all)). Acesso: 14 fev. 2021. *The Great DMP Debate*. Disponível em: <https://www.adexchanger.com/data-exchanges/the-great-dmp-debate/> Acesso: 14 fev. 2021. *What is a Data Management Platform, or DMP?* Disponível em: <https://digiday.com/media/what-is-a-dmp-data-management-platform/> Acesso: 14 fev. 2021.

<sup>3</sup> Regulamento Geral de Proteção de Dados, em inglês GDPR, *General Data Protection Regulation*.

## Considerações iniciais

**LGPD e RGPD.** A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)<sup>4</sup>, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, em vigor desde 18 de setembro de 2020<sup>5</sup>, dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado. Inspirada na legislação europeia<sup>6</sup>, a LGPD define as hipóteses de uso legítimo de dados pessoais por terceiros e estabelece os mecanismos de sua proteção. Seu objetivo é proteger os direitos fundamentais, como o direito à intimidade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural<sup>7</sup>, bem como o direito de acesso igualitário ao ambiente virtual (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 4).

No âmbito da União Europeia, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)<sup>8</sup>, Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, em vigor desde 25 de maio de 2018, é o texto de referência na matéria. Sendo um regulamento europeu, o RGPD é obrigatório e diretamente aplicável a todos os 27 Estados-Membros da UE. Na França, a Lei nº 2018-493 de 20 de junho de 2018<sup>9</sup> adaptou a *Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés*<sup>10</sup> ao RGPD.

<sup>4</sup> V.: art. 5º, X, da CF e Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). E, ainda, a Decisão 15/20 do Conselho do Mercado Comum (CMC), MERCOSUL.

<sup>5</sup> Exceto no que se refere às sanções administrativas que entrarão em vigor em 1º de agosto de 2021.

<sup>6</sup> No particular da Diretiva 95/46/CE da União Europeia vigente à época da apresentação do projeto de lei (PL 4060/2012, Dep. Milton Monti - PR/SP).

<sup>7</sup> LGPD: arts. 1 e 17.

<sup>8</sup> Revogou a Diretiva 95/46/CE.

<sup>9</sup> V. também: *Décret d'application n° 2018-687 du 1<sup>er</sup> août 2018*; *Ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018*; *Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019*. *Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés*. *Ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 prise en application de l'article 32 de la Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel*.

<sup>10</sup> Que já tratava, à época, de questões relativas ao digital e tratamento de dados.

O RGPD cria um conjunto harmonizado de regras aplicáveis a qualquer tratamento de dados da pessoa física que ocorra na União Europeia. O objetivo é o de contribuir para a realização de um espaço de liberdade, segurança e justiça, para o progresso econômico e social, a consolidação e a convergência das economias a nível do mercado interno e para o bem-estar das pessoas<sup>11</sup>. Aplicável, particularmente, às questões civis e comerciais, o RGPD estipula regras relativas à privacidade dos titulares dos dados e à livre circulação desses dados: protege as liberdades e direitos fundamentais dos indivíduos e, em particular, o direito à proteção de dados pessoais<sup>12</sup>, intimidade e vida privada<sup>13</sup>.

Segundo o RGPD, “dados pessoais” são quaisquer informações relativas a uma pessoa singular identificada ou identificável<sup>14</sup> (“titular dos dados”). “Tratamento”<sup>15</sup> é uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, etc. Os princípios da proteção de dados protegem também os “dados sensíveis”<sup>16</sup> e pseudoanonimizados<sup>17</sup>, mas não se aplicam às informações anónimas<sup>18</sup>. Ressalte-se que, a proteção das pessoas físicas relativamente ao tratamento de seus dados pessoais é um direito fundamental reconhecido em diversos textos<sup>19</sup>, dentre eles, o artigo 8º, nº 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 16, nº 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

<sup>11</sup> RGPD: Considerando (Consid.) nºs 1 e 2.

<sup>12</sup> RGPD: Consid. nº 14.

<sup>13</sup> RGPD: art. 1º.

<sup>14</sup> RGPD: Consid. 26, 30 e art. 4º, §1º. Identificável é pessoa singular que possa ser determinada, direta ou indiretamente por meio, e.g., de seu nome, dados de localização, ou outros elementos específicos de sua identidade física, genética, mental, econômica, cultural ou social.

<sup>15</sup> RGPD: art. 4º, §2º.

<sup>16</sup> RGPD: Consid. nº 10, 51 e arts. 4º, §14, 9º, §§1º e 4º, 11, §§1º, 2º, “b” e art. 8º da *Loi du 6 janvier 1978*.

<sup>17</sup> RGPD: Consid. nº 26, 28, 29, 75, 78 e arts. 4º, §5º, 25, 32 e 40.

<sup>18</sup> RGPD: Consid. nº 26.

<sup>19</sup> P. ex. Diretiva (UE) 2012/58/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (12/7/2012), modificada pela Diretiva 2009/136/CE do Parlamento e do Conselho (25/11/2009), Convenção STE108 (28/1/1981) e seu protocolo adicional.

De modo similar, a LGPD considera que “dado pessoal” é toda a informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável<sup>20</sup>. “Tratamento de dados” é toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem à coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração<sup>21</sup>.

**Campo de aplicação.** Em regra geral, a LGPD<sup>22</sup> aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

1/ a operação de tratamento seja realizada no território nacional;

2/ a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional;

3/ ou os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.

Aplica-se também às empresas com sede no exterior, desde que a operação de tratamento de dados seja realizada no território nacional. Consideram-se coletados no território nacional os dados pessoais cujo titular nele se encontre no momento da coleta. Logo, “é irrelevante o país sede da empresa, o meio de tratamento de dados, a localização dos dados (...) a nacionalidade de seu titular, bastando que (...) os dados se encontrem em território brasileiro no momento da coleta” (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 11).

A LGPD não se aplica, dentre outros, ao tratamento de dados pessoais realizado por pessoa natural para fins particulares e não econômicos. Ou ainda, o tratamento de dados realizado para fins exclusivos de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado, atividades de investigação e repressão de infrações penais<sup>23</sup>.

O RGPD aplica-se a toda organização, pública ou privada, de qualquer porte (empresa, Ministério, comunidade, associação, etc.)

<sup>20</sup> LGPD: art.5º, I.

<sup>21</sup> LGPD: art 5º, X.

<sup>22</sup> LGPD: arts. 3º e 4º.

<sup>23</sup> LGPD: art. 4º.

que processa dados pessoais de pessoa física em seu nome ou não, e estabelecido da União Europeia, ou que, se não estiver estabelecido em seu território, vise diretamente os residentes europeus.

**Sanção e fiscalização.** O cumprimento e fiscalização da RGPD e do LGPD, na França e no Brasil, faz-se, principalmente, por meio de órgãos administrativos: a CNIL e a ANPD, respectivamente.

Na França, a Comissão Nacional de Informática e Liberdades (*Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés - CNIL*) foi criada pela *Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978* e tem por missão garantir a proteção dos dados pessoais em suporte físico ou digital, de natureza pública ou privada. Trata-se de uma autoridade administrativa independente que atua em nome do Estado, sem a ele estar subordinado. A CNIL tem a função de alertar, aconselhar e informar tanto o Poder Público, quanto os indivíduos em geral. Por fim, tem poder de controle e sanção<sup>24</sup>. As deliberações da CNIL são muito importantes, regularmente citadas e observadas pelo Governo, órgãos públicos e Juízes em suas decisões.

No Brasil, a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) é o órgão da Administração Pública Federal, vinculada à Presidência da República, responsável por zelar pela proteção de dados pessoais e por implementar e fiscalizar o cumprimento da LGPD<sup>25</sup>. A ANPD tem natureza jurídica transitória<sup>26</sup>. Logo, não tem a mesma autonomia e liberdade da CNIL. A ANPD se articula com outras entidades e órgãos públicos no exercício das suas competências<sup>27</sup>.

Tanto a LGPD quanto a RGPD preveem sanções administrativas, civis e penais por seu descumprimento<sup>28</sup>.

**Tratamento de dados e relações de emprego**<sup>29</sup>. Os dados pessoais gerados no ambiente laboral necessitam, como todo dado pessoal, de proteção e tratamento.

O Código do Trabalho francês já cuidava, antes do advento do RGPD, sobre o tratamento dos dados pessoais dos empregados em

<sup>24</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/>. Acesso: 13 fev. 2021.

<sup>25</sup> Art. 55-A e seg. da LGPD, Lei n° 13.853, de 14/8/2019 e Decreto n°10.474, 26/8/2020.

<sup>26</sup> LGPD: art. 55-A.

<sup>27</sup> LGPD: art. 55-K, parágrafo único.

<sup>28</sup> Cf. Capítulo VIII da LGPD e Capítulo VIII da RGPD.

<sup>29</sup> Aqui entendidas as relações laborais que tratem de dados pessoais do empregado.

diversos dispositivos, como, por exemplo, no artigo L. 1221-9 do Código do Trabalho, que especifica que nenhuma informação pessoal relativa a um candidato a um emprego pode ser recolhida por um dispositivo que não tenha sido previamente levado ao seu conhecimento. Ou ainda, o artigo L. 1221-6 do mesmo Código, que prevê que as informações recolhidas por ocasião do recrutamento apenas podem ser utilizadas para avaliar a capacidade ou as aptidões profissionais do candidato.

O RGPD, em seu artigo 88, reforça esse direito dos trabalhadores. O dispositivo cuida do tratamento de dados no contexto das relações de trabalho: os Estados-Membros podem estabelecer no seu ordenamento jurídico, por lei ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades, relativamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, no contexto laboral, principalmente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho<sup>30</sup> e cessação da relação de trabalho. Tais regras devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade econômica conjunta e os sistemas de controle no local de trabalho<sup>31</sup>.

A LGPD, contrariamente ao RGPD, não cuidou expressamente do tratamento de dados nas relações de trabalho, mas não há dúvidas de que a lei se aplica às relações de emprego, por haver coleta de dados pessoais no ambiente laboral.

Dentre os princípios e fundamentos, direitos e obrigações que a LGPD<sup>32</sup> consagra, e que podem ser aplicados às relações de trabalho, vale destacar: o princípio da dignidade, não discriminação, autodeterminação informativa<sup>33</sup>, boa-fé, lealdade; a liberdade de

<sup>30</sup> RGPD: art. 88, §1º: “(...) incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planejamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego”.

<sup>31</sup> RGPD: art. 88, §2º.

<sup>32</sup> LGPD: arts 2º e 6º.

<sup>33</sup> “Segundo JJ Gomes Canotilho a autodeterminação informativa se traduz, fundamentalmente, na faculdade de o particular determinar e controlar a utilização dos seus dados pessoais. Trata-se de um direito fundamental, visto

expressão, de informação, de opinião; o direito à intimidade e à vida privada, à inviolabilidade da honra e da imagem. E, ainda, o livre acesso, exatidão, clareza, qualidade, atualização, integridade, confidencialidade, conservação, transparência, adequação, proporcionalidade e limitação das finalidades no tratamento dos dados pessoais. Enfim, o interesse público, segurança, proteção, prevenção, responsabilização e prestação de contas, sempre observado o devido processo legal.

(...) a espinha dorsal da proteção de dados pessoais, é, basicamente, formada por cinco princípios, a saber: a) princípio da publicidade: a existência de banco de dados deve ser de conhecimento do público; b) princípio da exatidão: as informações devem ser fideis à realidade e deve haver a possibilidade de atualizá-las periodicamente; c) princípio da finalidade: utilizar os dados para fins determinados - o qual deve ser comunicado ao titular antes da coleta; d) princípio do livre acesso: o interessado deve poder ter acesso aos ficheiros que contêm seus dados, além de poder controlá-los - de acordo com o princípio da exatidão; e) princípio da segurança física e lógica: os dados devem ser protegidos contra extravios, destruições, modificações, transmissões ou acessos não autorizados (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 8).

Ambos, o RGPD e a LGPD, tratam, ainda que nem sempre sob o mesmo enfoque<sup>34</sup>, por exemplo, do princípio da *accountability* ou princípio da responsabilização e da prestação de contas<sup>35</sup>, da nomeação e papel do encarregado de dados (*Data Protection Officer*<sup>36</sup>) ou ainda, da avaliação de impacto em matéria de proteção de dados<sup>37</sup> (*Data Protection Impact Assessment*).

---

que diretamente ligado à privacidade e intimidade (art. 5º, X, da CF/88)". PINHEIRO; BOMFIM, 2020.

<sup>34</sup> Sobre as principais diferenças entre a LGPD e o RGPD, verificar quadro comparativo de: RUARO, 2020.

<sup>35</sup> RGPD: art. 5º. LGPD: art. 6º, §10.

<sup>36</sup> RGPD: arts. 37 a 39. LGPD: arts. 5º, VIII e 41.

<sup>37</sup> "Relativamente ao relatório de impacto a LGPD não deixou claro em quais situações o controlador será obrigado a realizar um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, delegando a uma regulamentação posterior o tratamento desta matéria. O RGPD prevê um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento resultar em um elevado risco para o direito e a liberdade das pessoas, em determinadas hipóteses". V. RUARO, 2020.

**Consentimento.** Segundo o RGPD<sup>38</sup>, o consentimento é a manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento. No mesmo sentido, a LGPD afirma que o consentimento é a manifestação de vontade livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada<sup>39</sup>. Como consequência, os contratos (compreendido o contrato de trabalho) deverão evitar:

(...) termos técnicos e textos demasiadamente longos. [Logo, as] informações [devem ser] claras, objetivas, inteligíveis, de fácil acesso, expressas acerca dos tipos de dados que estão sendo coletados naquela operação, os quais serão armazenados e os que serão descartados, por quanto tempo permanecerão arquivados, de que forma serão mantidos e, sobretudo para quais finalidades serão utilizados após a coleta e durante o tempo que estiverem em seu poder (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 13).

Assim, tanto no RGPD<sup>40</sup> quanto na LGPD, as cláusulas que versarem sobre a política de tratamento de dados da empresa devem ser destacadas no documento apresentado ao titular dos dados, de forma a garantir a observância dos princípios da finalidade, transparência e segurança. São excluídas todas as formas de consentimento passivo ou genérico, sob pena de nulidade do ato.

(...) deve ser assegurado ao titular dos dados a indicação pontual e específica de quais dados ele deseja consentir e para qual finalidade específica, em detrimento da prática de mercado materializada pelo ‘*all or nothing*’. A granularidade, portanto, é a possibilidade de indicação específica e pontual e é um mecanismo revelador da liberdade do consentimento exigida pelo art. 5º, XII, da LGPD (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

<sup>38</sup> RGPD: Consid. n.ºs 32, 33, 42, 43 e arts.4º,11, §§6º e 7º.

<sup>39</sup> LGPD: art. 5º, VII.

<sup>40</sup> RGPD: art.8º, §4º.

O consentimento, segundo a LGPD, pode ser revogado a qualquer momento mediante manifestação expressa do titular<sup>41</sup>. De preferência, o consentimento deverá ser fornecido por escrito e constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais, como por exemplo, por meio de um termo de consentimento para que o empregado<sup>42</sup> concorde expressamente com o conteúdo da política de tratamento de dados do empregador (normalmente, no contexto laboral, o controlador é o empregador)<sup>43</sup>.

Em caso de alteração de informação, o controlador deverá informar o titular destacando as alterações feitas. O titular poderá, nos casos em que o seu consentimento for exigido, concordar, discordar da alteração ou revogar seu consentimento. Se o titular dispõe do direito à informação de seus dados pessoais, há hipóteses em que seu consentimento é dispensado<sup>44</sup>, por exemplo, para o cumprimento de uma obrigação legal ou em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária<sup>45</sup>.

Isso ocorre, por exemplo, quando há determinações emanadas da lei para a empresa fornecer os dados do empregado (titular dos dados) para cadastro no e-social, ou até mesmo quando decorrer de uma decisão judicial determinando o fornecimento de dados para pagamento de uma pensão alimentícia, ou até mesmo uma determinação do Ministério Público em uma fiscalização. Nessas hipóteses, obviamente, dispensa-se a obtenção do consentimento do titular, eis que o tratamento decorre de uma obrigação legal. Entretanto, por cautela caberá à empresa

---

<sup>41</sup> LGPD: art. 18, §6º.

<sup>42</sup> Trabalhador e empregado são utilizados como sinônimos.

<sup>43</sup> Cabe ainda ao empregador os deveres de prevenção e não discriminação, impedindo a utilização dos dados para fins ilícitos e discriminatórios (...), incluindo ainda a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais, sob pena de sua responsabilização. PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 26.

<sup>44</sup> RGPD: arts. 6º a 9º e 18. LGPD: art. 7º, §§4º a 7º, 11, 18 e 27.

<sup>45</sup> P.ex.. Exame toxicológico para o motorista profissional (art. 168, §6º, da CLT), atestado de antecedentes criminais para o vigilante (arts. 12 e 16, VI, da Lei nº 7.102/1983 c/c art. 4º, I da Lei n. 10.826/2003). Cf., ainda: IRR 24300-58.2013.5.13.0023. SBDI-1, j. 20/04/2017, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho.

informar expressamente por escrito no formulário de contratação essas possibilidades de fornecimento de dados decorrentes da lei, primando pelo princípio da informação preconizado pela LGPD (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 14).

Ressalte-se, enfim, que tanto na França quanto no Brasil<sup>46</sup>, a liberdade do consentimento no contexto laboral é vista com reservas. Isso porque, é sabido que o empregado raramente pode dar, recusar ou revogar livremente o seu consentimento. *Primo*, em razão da dependência financeira do empregado *vis-à-vis* do empregador. *Secundo*, em razão da relação de subordinação que preside o contrato de trabalho e cria, indiscutível, desequilíbrio entre as partes.

[O] consentimento (...) no âmbito das relações de trabalho é cercado de preocupações. Isso porque o art. 5º, XII, proclama que o consentimento deve ser entendido como a ‘manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada’. A expressão ‘livre’ pressupõe verdadeira opção do titular dos dados, pressuposto que despertará dúvida sobre sua ocorrência no âmbito de uma relação como a trabalhista, marcada pelo desequilíbrio de poder e, em regra, pela dependência econômica. Não serão raras as alegações de que o empregado não teve legítima escolha, a ele tendo sido imputado o consentimento como fator condicionante de manutenção do vínculo de emprego.

(...) caso o empregador pretenda obter o consentimento, é necessário observar o art. 8º, caput e § 1º, da LGPD, que estipula que o consentimento deve ser fornecido ‘por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular’ e que, caso seja fornecido por escrito, deve ‘constar de cláusula destacada das demais cláusulas contratuais’. Logo, sempre deverá ser expreso o consentimento (...). Algumas empresas têm inserido cláusula específica e destacada nos contratos formais de trabalho, mas, considerando a natureza de contrato de adesão do

---

<sup>46</sup> Posição adotada pelo *Article 29 Data Protection Working Party, WP 249, Opinion 2/2017 on data processing at work* (§ 6.2.). 8 de junho de 2017. Disponível em [https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=610169](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169). Acesso: 6 fev. 2021.

contrato de trabalho e que é delas o ônus de comprovar a validade do consentimento (art. 8º, § 2º) seria ainda mais prudente a celebração de um documento em apartado (PINHEIRO; BOMFIM, 2020).

Feitas essas considerações iniciais, iremos examinar o tratamento de dados na relação individual de trabalho<sup>47</sup>, à luz da LGPD e do RGPD, à partir da interpretação que lhe confere o Direito do Trabalho francês. *In casu*, o interesse pelo direito comparado não é o de importar o sistema estrangeiro, mas de observar quais lições podem ser aproveitadas a fim de construir um sistema próprio à realidade brasileira<sup>48</sup>. Assim, serão analisados, primeiramente, o tratamento de dados laborais na fase que antecede o contrato de trabalho, fase pré-contratual (I). Em seguida, durante o contrato de trabalho, fase contratual (II) e, enfim, após a ruptura do contrato de trabalho, fase pós-contratual (III):

## I/ TRATAMENTO DE DADOS: FASE PRÉ-CONTRATUAL

**Recrutamento e Seleção.** Segundo o Código do Trabalho francês<sup>49</sup>, as informações relativas aos candidatos não podem ser coletadas por um dispositivo que não lhes tenha sido informado previamente. As informações apenas podem ser utilizadas para avaliar a capacidade ou aptidões profissionais para o cargo proposto. Os métodos e técnicas empregados por ocasião do recrutamento devem ser adequados, proporcionais e em relação com a finalidade a ser alcançada. Os resultados coletados são confidenciais<sup>50</sup>. Nas empresas com mais de 50 empregados, essas informações serão fornecidas preservando o anonimato e conforme os moldes fixados por Decreto do *Conseil d'État*.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> A LGPD, contrariamente ao RGPD, não faz menção ao tratamento de dados pelas convenções coletivas de trabalho e participação de instituições representativas do pessoal. Consid. nº 155, arts. 9º e 88.

<sup>48</sup> V. p. ex: Kelsen (Teoria Pura do Direito) e R. Alexy (*El concepto y la validez del derecho y otros ensayos, Teoría del discurso y derechos humanos* ou *Teoría de la Argumentación Jurídica: La Teoría del Discurso Racional como Teoría de la Fundamentación Jurídica*).

<sup>49</sup> Arts. L.1221-6 a L.1221-9; L.1121-1; L.1222-3 e L.1222-4.

<sup>50</sup> Arts. 9º do Código Civil francês e 226-1 e ss. do Código Penal francês.

<sup>51</sup> Mais alta Corte Administrativa da Jurisdição Administrativa francesa.

Esses dispositivos, interpretados à luz do RGPD, demandam do empregador uma proteção reforçada dos dados pessoais do candidato (titular dos dados) durante o recrutamento: ou seja, são excluídas todas as informações sobre a vida privada do candidato, a menos que a informação tenha vínculo direto e necessário com o cargo em questão. A seleção de candidatos que envolva uma avaliação do comportamento humano, que forneça uma definição do perfil ou personalidade do candidato, com base por exemplo, em sua situação econômica, localização, estado de saúde ou civil, opinião política, religião ou convicções, filiação sindical ou orientação sexual só deverá ser permitida em condições específicas e mediante consentimento do candidato. Recorde-se que o consentimento do candidato, nesta fase, bem como em todas as fases da relação laboral deve ser livre, expresso e inequívoco. O candidato deve, sempre, fornecer as informações de boa-fé<sup>52</sup>.

Acrescente-se ainda que, segundo o RGPD, o responsável pelo tratamento de dados deverá fornecer ao candidato, dentre outras, todas as informações necessárias para assegurar um tratamento equitativo e transparente de seus dados, tendo em vista as circunstâncias e o contexto específicos em que eles serão tratados. Sempre que os dados pessoais forem suscetíveis de ser legitimamente comunicados a outro destinatário ou utilizados para outro fim que não aquele para o qual tenham sido recolhidos, o responsável pelo tratamento deverá fornecer ao candidato informações sobre a finalidade da coleta, bem como todas as informações necessárias à compreensão do tratamento de dados. O candidato tem o direito de acessar os dados coletados sobre a sua saúde, e.g., resultados de seus exames ou avaliações médicas<sup>53</sup>.

Como consequência, os questionários apresentados ao candidato devem observar o princípio da minimização de dados e as questões devem estar diretamente relacionadas à oferta de emprego. Deve ser-lhe informada a finalidade da coleta dos dados, forma e duração do tratamento, a identificação e informações de contato do controlador, se haverá compartilhamento de dados e para qual finalidade, além das responsabilidades dos agentes de tratamentos e os direitos do titular dos dados (direito de acesso, retificação e oposição).

Durante essa fase, o recrutador deve respeitar a vida privada do candidato, bem como observar os princípios de lealdade,

---

<sup>52</sup> RGPD: art. 5º §1º, “c”.

<sup>53</sup> Consid. nºs 39, 58, 60, 71, 78 e arts. 5º, §1º, “a”; 12; 13, §2º e 26, §1º.

minimização, transparência, equidade, proporcionalidade e adequação no tratamento de dados.

Em caso de desfecho negativo da candidatura, o recrutador deve informar ao candidato se pretende manter o seu currículo e arquivos (contendo dados pessoais), bem como, dar-lhe a possibilidade de autorizar ou solicitar a sua destruição. O recrutador, se for o caso, deverá justificar por que certas informações necessitam conservação.

A experiência francesa pode inspirar o Direito do Trabalho brasileiro<sup>54</sup>. Assim, por exemplo, os dados pessoais coletados por ocasião de um recrutamento e seleção no Brasil (p.ex. identificação pessoal) ou dados sensíveis (p.ex. filiação sindical ou dados relativos à saúde) devem ser tratados com cautela, a fim de evitar discriminação ou afronta à vida privada do candidato. Os princípios supramencionados, bem como o consentimento do titular, devem ser respeitados e observados. Findo o processo seletivo, o recrutador deverá informar claramente aos candidatos não selecionados a política de utilização dos dados fornecidos e, principalmente, o que será feito com seus dados, documentos, currículos e eventual conservação (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 25).

**Algoritmos, recrutamento e seleção.** *Quid* da seleção por algoritmo? Segundo o RGPD, o titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar<sup>55</sup>. Não se trata, portanto, de proibir o uso de algoritmos, mas de limitar e enquadrar sua utilização.

Alinhada ao RGPD, a LGPD afirma que o titular dos dados tem direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade. O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial<sup>56</sup>. Em razão do princípio da

---

<sup>54</sup> Arts. 17 a 20 LGPD.

<sup>55</sup> RGPD: art. 22.

<sup>56</sup> LGPD: art. 20 e §1º.

transparência, recomenda-se a elaboração de relatório de impacto sobre a proteção de dados pessoais, a fim de evitar eventual contencioso de discriminação.

## II/ TRATAMENTO DE DADOS: FASE CONTRATUAL

**Execução do contrato de trabalho.** É na fase contratual que o empregado terá conhecimento da política de tratamento de dados da empresa e dará (ou não) o seu consentimento expresso. Consequentemente, as cláusulas contratuais devem ser redigidas de modo a comprovar a transmissão de informações acerca do tratamento de dados do empregado.

O Código do Trabalho francês<sup>57</sup> afirma que nenhuma informação sobre um empregado pode ser coletada por um dispositivo que não lhe tenha sido previamente informado. A exigência de boa-fé e lealdade nas relações de trabalho proíbe o uso de meios clandestinos de controle do empregado. Assim, o controle por geolocalização, biometria ou vídeo/áudio-vigilância **não pode ser** utilizado se não estiver em conformidade com o RGPD. A coleta ilegal desses dados pelo empregador pode implicar violação da obrigação de lealdade<sup>58</sup>, da vida privada e intimidade do empregado, culminando em sanções administrativas ou penais.

Tanto o RGPD quanto a LGPD aplicam-se aos documentos que contenham dados pessoais e dados sensíveis, a exemplo dos dados bancários para pagamento de salários, dados relativos à remuneração para fins de pensão alimentícia, dados relativos à saúde, como exames ocupacionais e atestados médicos, ficha de registro do empregado, filiação sindical etc. Recomenda-se, pois, que os formulários, questionários e os contratos de trabalho sejam adequados às exigências da LGPD, “sob pena de burla à necessária adequação dos dados coletados à teleologia justificada, de modo a permitir o livre acesso de modo gratuito e com qualidade, exatidão, clareza, transparência e segurança, cabendo às empresas a obrigação de prestação de contas (*accountability*)” (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 26).

Rememore-se que é direito do empregado, na qualidade de titular dos dados pessoais, o acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados que devem ser disponibilizados de forma clara,

<sup>57</sup> Artigo L.1222-4 do Código do Trabalho.

<sup>58</sup> Artigo L.1222-1 do Código do Trabalho.

adequada e ostensiva pelo empregador. Dentre outros, devem ser-lhe informados seus direitos na qualidade de titular dos dados e a finalidade específica do tratamento; forma e duração do tratamento, observados os segredos comercial e industrial; identificação e informações de contato do controlador; informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento, etc. O empregado pode, a qualquer momento, durante a execução do contrato e mediante requisição, acessar, confirmar, corrigir seu dados incompletos, inexatos ou desatualizados, bem como solicitar o bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o LGPD ou revogar seu consentimento<sup>59</sup>. Ele tem o direito de se opor a uma medida de definição de perfil, direito à portabilidade dos seus dados, direito à limitação do tratamento, e, enfim, direito de acesso, retificação, bloqueio<sup>60</sup> ou eliminação<sup>61</sup>.

Dentre as diversas questões relativas ao tratamento de dados pessoais e sensíveis durante a execução do contrato de trabalho, destacamos a vigilância e o monitoramento dos trabalhadores (a), uso da biometria (b), do *BYOD* (c) e dos dados relativos à saúde do trabalhador (d):

**a- Vigilância e monitoramento de empregados.** Na França, à luz do RGPD, da legislação<sup>62</sup>, das deliberações da CNIL<sup>63</sup> e da jurisprudência<sup>64</sup>, em regra geral, não é permitido o monitoramento

<sup>59</sup> LGPD: art. 18.

<sup>60</sup> LGPD: arts. 7º a 12, 15 a 22. RGPD: Consid. nºs 32, 42, 43 e art. 4º, §11.

<sup>61</sup> Quanto ao direito ao esquecimento digital, o RGPD faz a ele expressamente menção, dentre outros, nos Considerandos nºs 65 e 66 e no art. 17. Sobre o tema, o STF, afirmou ser incompatível com a Constituição Federal a ideia de um direito ao esquecimento. Eventuais excessos ou abusos no exercício da liberdade de expressão e de informação devem ser analisados caso a caso. RE-1010606-RJ, Plenário, j. 11/02/2021, Rel. Min. Dias Toffoli.

<sup>62</sup> P.ex.: arts. 5º, §1º, “c”, 9º, §4º, 11, 1, do RGPD. Arts. 8º, II, §9º de la *Loi du 6 janvier 1978*. Arts. L.1121-1, L.1221-6 a L.1221-9; L.1121-1; L.1222-3, L.1222-4 e L.2323-47 do Código do Trabalho. Art. 9º do Código Civil. Arts. 226-1 e ss. do Código Penal.

<sup>63</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/>. Acesso: 13 fev. 2021.

<sup>64</sup> *Cour de cassation. Chambre sociale, 19 déc. 2018, arrêt n° 17-14.631, Publié au bulletin. Conseil d'État, 10<sup>me</sup> - 9<sup>ème</sup> chambres réunies, 15 déc. 2017, 403776, Publié au recueil Lebon.*

permanente dos empregados (p.ex. vigilância constante por vídeo, *webcam* ou dispositivos de áudio), salvo em circunstâncias especiais e devidamente justificadas. Tal como acontece com qualquer tratamento de dados pessoais, um sistema de monitoramento do tempo de trabalho ou das atividades realizadas pelos empregados, à distância ou *in loco*, deve ter uma finalidade clara, definida, além de ser proporcional e adequado aos fins a que se destina. Os empregados e o *Comité social et économique*<sup>65</sup> (CSE) devem ser informados acerca de toda forma de monitoramento e vigilância. Isso porque, os empregados também têm direito ao respeito da vida privada no local de trabalho. Assim sendo, um sistema de vigilância permanente é excessivo e desproporcional, principalmente porque existem meios alternativos e menos intrusivos para alcançar tal fim. Igualmente excessivo e desproporcional é o compartilhamento permanente da tela e/ou uso de *keyloggers*<sup>66</sup>, ou ainda, a obrigação do empregado de realizar ações, regularmente, para demonstrar sua presença atrás de sua tela, como clicar a cada X minutos em um aplicativo, ou tirar fotos em intervalos regulares e enviá-las ao empregador<sup>67</sup>.

Câmeras podem ser instaladas nas entradas e saídas de edifícios, saídas de emergência e vias de circulação. Elas também podem filmar áreas onde mercadorias ou bens valiosos são armazenados. Mas não devem filmar os trabalhadores (o rosto) em seu local de trabalho, exceto em circunstâncias especiais (p.ex., é permitida a filmagem do caixa bancário em atividade, mas não o seu rosto). As câmeras também não devem filmar as áreas de descanso ou banheiros. Se as imagens puderem ser acessadas remotamente, pela internet ou pelo celular, por exemplo, esse acesso deve ser protegido. Por fim, a gravação de som é reservada a situações específicas, limitadas e justificada pela finalidade (p.ex., uma agressão do trabalhador no local de trabalho)<sup>68</sup>.

A CNIL aconselha<sup>69</sup>, pois, que antes da implantação de qualquer ferramenta de monitoramento ou controle, seja realizado

<sup>65</sup> Instância representativa do pessoal. Art. L. 2312-38 do Código do Trabalho.

<sup>66</sup> *Keyloggers*: software que permite registrar todas as teclas digitadas por uma pessoa em um computador.

<sup>67</sup> Esses processos, segundo a CNIL, são particularmente invasivos e equivalem a um monitoramento permanente e desproporcional das atividades dos empregados. Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>. Acesso: 15 fev. 2021.

<sup>68</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>. Acesso: 13 fev. 2021.

<sup>69</sup> *Idem*.

um teste de adequação e proporcionalidade para determinar se todos os dados são realmente necessários, a fim de garantir que as eventuais violações do direito à privacidade sejam reduzidas ao mínimo necessário à consecução da atividade profissional. Informações claras e específicas devem ser fornecidas aos empregados sobre qualquer monitoramento ou controle realizado no ambiente de trabalho, bem como as finalidades, objetivos e as circunstâncias de tal monitoramento ou controle, uma vez que essas atividades podem afrontar a privacidade dos empregados.

A LGPD, como o RGPD, não proíbe o monitoramento por câmeras de vídeo interno e externo do ambiente da empresa. Da leitura da LGPD pode-se concluir que o tratamento dos dados coletados pelo monitoramento deve ser necessário, justificado, proporcional, transparente e adequado aos fins a que se destina. Tal como ocorre no RGPD, o empregado deve ser informado do monitoramento, de preferência por escrito, sobretudo porque o uso de dados coletados por meio de um sistema de vídeo-vigilância ou o uso de dados de um sistema de geolocalização que monitore (de modo sistemático ou pontual) o empregado pode violar sua intimidade e vida privada no ambiente de trabalho. Uma avaliação de impacto pode ser realizada. A questão será, certamente, objeto de pronunciamento seja pelo Poder Judiciário, seja pela ANPD.

**b- Biometria.** Dado pessoal sensível, a biometria merece tratamento particular pelo empregador. À luz do RGPD<sup>70</sup>, o controle da jornada por meio de registro de ponto eletrônico pelo uso de biometria deverá ser previamente autorizado pelo empregado e seu uso restrito ao fim a que se destina, vedada a utilização para outra finalidade, sem o consentimento expresso do trabalhador. Na França, a CNIL interpretando o RGPD, a legislação<sup>71</sup> e a jurisprudência<sup>72</sup> estabelece os procedimentos a serem adotados para a utilização de

<sup>70</sup> RGPD: Consid. n.ºs 51, 53, 91 e arts. 4.º, §14; 9.º, §1.º e §4.º.

<sup>71</sup> V. arts. 5.º, §1.º, “c”, 9.º, §4.º e 11, §§1.º, 2.º, “b” do RGPD. Art. 8.º, §2.º e 9.º de *la Loi du 6 janvier 1978 modifiée*. Art. L.1121-1 do Código do Trabalho. *Règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail*. Disponível em: <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-contrôle-daccés-biometrique.pdf>. Acesso: 15 fev. 2021.

<sup>72</sup> Ver nota de rodapé n.º 64.

dados biométricos impostos pelo empregador (de direito público ou privado) ao seu pessoal (em sentido *lato*: empregados, estagiários, trabalhadores temporários, voluntários, etc.), a fim de controlar o acesso ao local de trabalho. Como todo tratamento de dados sensíveis, o uso da biometria deve ser justificado, proporcional e adequado aos fins a que se destina. O responsável pelo tratamento dos dados deve tomar as medidas adequadas (de segurança e conservação) para fornecer ao empregado todas as informações necessárias sobre os dados coletados. Uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados deve ser efetuada pelo responsável do tratamento antes da implementação da biometria. Enfim, o uso de dados biométricos só será permitido para controlar o acesso ao local de trabalho<sup>73</sup>.

A LGPD<sup>74</sup>, no mesmo sentido, afirma que os dados biométricos são dados pessoais sensíveis, e tal como previsto no RGPD, seu uso deve ser enquadrado aos fins a que se destina (p.ex., o controle do ponto eletrônico<sup>75</sup>) e mediante informação/consentimento do trabalhador. Nesse tema, também, recomenda-se uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados sensíveis.

**c- BYOD.** Em razão da pandemia de Covid-19 e da generalização do teletrabalho, muitos trabalhadores passaram a utilizar o próprio equipamento tecnológico para teletrabalhar (comumente denominado “*BYOD - Bring Your Own Device*”), o que suscita questionamentos acerca do tratamento de dados e da vida privada, à luz do RGPD e LGPD.

A utilização de equipamentos de informática de uso pessoal em contexto profissional apresenta inconvenientes para empregados e empregador. Para empregados, tendo em vista a dificuldade em estabelecer limites claros entre os dados pessoais (vida privada) e dados profissionais. Para o empregador, em razão do risco de divulgação de informações sigilosas que possam transitar nos dispositivos pessoais de seus empregados ou seu possível uso inadequado por terceiros (amigos, familiares, etc.) e, ainda, “a (im)possibilidade de monitorar

<sup>73</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/fr/laces-aux-locaux-et-le-controle-des-horaires-sur-le-lieu-de-travail>. Acesso: 15 fev. 2021. Disponível em: Sobre o reconhecimento facial: <https://rm.coe.int/lignes-directrices-sur-la-reconnaissance-faciale/1680a134f4>. Acesso: 19 fev. 2021.

<sup>74</sup> LGPD: art. 5º, II.

<sup>75</sup> V. art. 74 da CLT e Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

os dispositivos pessoais do empregado, dada a eventual violação de sua privacidade e intimidade” (FINCATO; FRANK, 2020, p. 69 -71). Se o empregador é, em princípio, livre para acessar os dados contidos no equipamento profissional confiado ao empregado, porque presume-se de natureza profissional, esse não é o caso quando se tratar de dados constantes do equipamento pessoal do empregado. Ressalte-se que, o empregador é responsável pela segurança dos dados pessoais de sua empresa e os dados de seus empregados, inclusive quando estão armazenados em dispositivos pessoais sobre os quais não possui controle físico ou jurídico, mas que autorizou o uso (por seus empregados). Enfim, o uso de *BYOD* não isenta o empregador de sua obrigação de fornecer a seus empregados os equipamentos e infraestrutura necessários para o desempenho de atividades, pois ferramentas pessoais só devem ser usadas excepcionalmente no contexto profissional.

Ressalte-se que, à luz do RGPD e da LGPD, o uso de equipamento pessoal (*BYOD*) não é uma forma de “tratamento de dados pessoais”, mas ele pode gerar dados pessoais. Conseqüentemente, o recurso ao *BYOD* não altera as obrigações dos responsáveis pelo controle dos dados coletados, tampouco os princípios que regem esse tratamento (principalmente, os da transparência, adequação, minimização, proporcionalidade e finalidade). Evidentemente, deve haver o consentimento expresso do empregado quanto ao tratamento e eventual compartilhamento de seus dados pessoais coletados.

Recorrer ao *BYOD* é, portanto, uma decisão que exige ponderação das vantagens e desvantagens apresentadas por esse uso que confunde os limites entre a vida pessoal e profissional e põe em risco a segurança de dados pessoais dos trabalhadores, empresa, clientes e terceiros. Recomenda-se, pois, a elaboração de relatório de impacto sobre a proteção de dados pessoais.

**d- Saúde.** Nos termos dos artigos L. 4121-1 e L. 4122-1 do Código do Trabalho francês, o empregador tem a obrigação de proteger a saúde e a segurança de seus empregados devendo implementar todos os meios necessários para tornar efetivo esse direito. No Brasil, igualmente, o empregador deve tomar as medidas necessárias para a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), proteção do meio ambiente do trabalho (arts. 200, VIII e 225, *caput*), além das normas de proteção e segurança previstas nos arts. 154 a 201 da CLT e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no

Trabalho, sem olvidar as garantias previstas na Constituição Federal, principalmente, a proteção dos direitos fundamentais contidos no arts. 5º e 6º (e.g. direito à vida, segurança, saúde, integridade, repouso, vida privada, etc.).

A regra geral, segundo o RGPD<sup>76</sup>, é a proibição do tratamento de dados relativos à saúde, salvo, por exemplo, se o tratamento for necessário para proteger os interesses vitais do titular dos dados<sup>77</sup>, ou por motivos de interesse público<sup>78</sup> no domínio da saúde pública<sup>79</sup>, ou se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou de medicina do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, diagnóstico médico, tratamentos de saúde<sup>80</sup>, sempre com fundamento na legislação da UE ou na legislação do Estado-Membro, observada a proporcionalidade e a salvaguarda dos direitos fundamentais do titular dos dados.

Essas regras do RGPD devem ser conciliadas com a obrigação legal acima mencionada, sobretudo em tempos de pandemia da Covid-19. Assim, exceções legais podem ser invocadas pelo empregador para o tratamento de dados pessoais relativos à saúde, no âmbito do combate à Covid-19, garantida a sua utilização apenas para tais fins específicos<sup>81</sup>.

Esclareça-se que, no tema, as autoridades francesas<sup>82</sup> parecem posicionar-se no sentido de que os empregadores não devem estabelecer um tratamento sistemático e generalizado dos dados de saúde de seus empregados, além daquele que for solicitado pelas autoridades de saúde pública, a fim de preservar o direito à vida privada e evitar discriminação. A CNIL<sup>83</sup>, à luz do RGPD<sup>84</sup>, recorda a obrigação do empregador de estar particularmente vigilante quanto à

<sup>76</sup> RGPD: art. 9º.

<sup>77</sup> RGPD: art. 9º, §2º, “c”.

<sup>78</sup> RGPD: art. 9º, §2º, “g”.

<sup>79</sup> RGPD: art. 9º, §2º, “i”.

<sup>80</sup> RGPD: art. 9º, §2º, “h”.

<sup>81</sup> A corroborar, cite-se o Preâmbulo do RGPD e Considerando nº 46. Derrogações à proibição do artigo 9º estão previstas nos Considerandos nºs 52 e 54 do RGPD.

<sup>82</sup> A CNIL, em particular.

<sup>83</sup> Disponível em: <https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/referentiel-grh.pdf>. Acesso: 15 fev. 2021.

<sup>84</sup> RGPD: arts. 9º, §2º e 88.

utilização, em princípio proibida, mas autorizada excepcionalmente, dos dados sensíveis como os dados de saúde, em matéria de saúde ocupacional. Isso porque, esses dados só podem ser processados para fins específicos (p.ex. gestão do serviço de saúde ocupacional, acidentes de trabalho, doenças profissionais ou medidas de segurança específicas).

De modo similar, extrai-se da LGPD que o tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ser realizado para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária e com o consentimento do empregado, salvo hipóteses legais<sup>85</sup>. É vedada a comunicação ou o uso compartilhado entre controladores de dados pessoais sensíveis relativos à saúde com objetivo de obter vantagem econômica, exceto nas hipóteses relativas à prestação de serviços de saúde ou de assistência farmacêutica<sup>86</sup>.

Na realização de estudos em saúde pública, os órgãos de pesquisa poderão ter acesso a bases de dados pessoais que serão tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para a finalidade de realização de estudos e pesquisas, mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme as práticas de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados, bem como considerem os devidos padrões éticos relacionados a estudos e pesquisas<sup>87</sup>. O acesso aos dados em questão será objeto de regulamentação por parte da autoridade nacional e das autoridades da área de saúde e sanitárias, no âmbito de suas competências.

Aqui, também, a experiência francesa pode ser útil ao jurista brasileiro, pois os princípios de minimização, adequação, proporcionalidade e transparência no tratamento de dados, que informam o RGPD (e também a LGPD) podem ser aplicados durante a execução do contrato de trabalho, a fim de conciliar o direito do empregado de proteger seus dados pessoais (sobretudo os dados sensíveis, caracterizados por seu elevado potencial discriminatório) e o direito do empregador de conservar esses dados, por razões legais ou interesse público.

---

<sup>85</sup> LGPD: art. 7º e §5º.

<sup>86</sup> LGPD: art.11.

<sup>87</sup> LGPD: art. 13.

### III/ TRATAMENTO DE DADOS: FASE PÓS-CONTRATUAL

A ruptura do contrato de trabalho, por qualquer motivo, requer a observância dos preceitos da LGPD e do RGPD.

O empregado tem, portanto, o direito de solicitar a eliminação de seus dados pessoais quando da rescisão contratual. Todavia, da leitura dos artigos 15 e 16 da LGPD conclui-se que pode ser autorizada a sua conservação, mesmo sem a autorização do empregado, por exemplo, para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador/empregador<sup>88</sup>. Nesse caso, o arquivamento da documentação do ex-empregado pode ser admitido, observado o prazo prescricional de 2 anos ou prazo superior para alguns documentos, em razão de fiscalização e auditoria do trabalho<sup>89</sup>, como por exemplo os dados de depósito do FGTS.

No mesmo sentido, o RGPD afirma que o responsável pelo tratamento de dados deve justificar quem a eles pode ter direito e por quais motivos, pois esses mesmos dados podem ser utilizados após a rescisão do contrato de trabalho, de modo desleal ou abusivo. Deverá, igualmente, estar atento às medidas de privacidade e aos procedimentos técnicos adequados de forma a garantir que o tratamento de dados esteja em conformidade com o RGPD. Enfim, com vistas a prevenir contencioso, o responsável pelo tratamento deverá ser capaz de demonstrar que tomou todas as medidas necessárias para proteger a coleta de dados do ex-empregado (inclusive dos clientes ou terceiros com quem ele trabalhou) e evitar, assim, possível responsabilização

<sup>88</sup> P. ex.: “*guarda de informações fiscais, tributárias, trabalhistas, previdenciárias, observado os respectivos prazos prescricionais*. PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2020, p. 15.

<sup>89</sup> “(...) alguns desses dados devem ser armazenados por prazo indeterminado, pois poderão ser requeridos em eventuais fiscalizações das condições de trabalho pelos Auditores-Fiscais do Trabalho ou no âmbito de reclamações trabalhistas, inclusive a pedido do Ministério Público do Trabalho (...) Os dados que envolvam atas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o registro de empregados e o livro de Inspeção do Trabalho devem ser armazenados por prazo indeterminado. Por sua vez, dados envolvendo a relação de emprego como acordos de compensação, recibos de férias, de pagamento de salário, dentre outros, devem ser armazenados pelo período de 5 anos, prazo correspondente à prescrição trabalhista”. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/> Acesso: 12 fev. 2021.

civil ou administrativa. Recomenda-se, por exemplo, que por ocasião da rescisão contratual conste cláusula de confidencialidade, lealdade e menção especial sobre o sigilo dos dados de clientes e terceiros<sup>90</sup>.

Essa interpretação do RGPD à la française, parece-nos, poder inspirar o jurista brasileiro quando da elaboração dos documentos relativos à rescisão contratual.

### Considerações finais

O “mundo digital” modificou nossas interações com a sociedade, família e amigos. A atual pandemia acelerou esse quadro: o *homo numericus* (COMPIÈGNE, 2010) em evolução antes da pandemia consolidou sua presença na *net*. Enaltecido pelas redes sociais, ele descortina sua vida privada no “mundo virtual” como jamais o “mundo físico” conheceu, indicando ao “mundo jurídico” que essa noção evoluiu. Paradoxalmente, ao mesmo tempo em que descortina sua vida privada, o *homo numericus* requer o controle desses dados. *Maître et Seigneur dans son Royaume*, ele aceita fazer concessões de divulgação e acesso a suas informações, aceita a invasão da sua *privacy*, mas a condição que não haja mercantilização dessas informações pessoais (CASILLI, 2015).

Nessa arena do *Big Data*, tanto a LGPD quanto o RGPD têm por finalidade a proteção de direitos e liberdades fundamentais da pessoa humana, principalmente o direito à intimidade e à vida privada. Eles permitem que o *homo numericus* se reaproprie de seus dados pessoais, controle os métodos de compartilhamento e de acesso de suas informações, limitando, assim, o confisco de seus dados pessoais pelas grandes plataformas digitais (CASILLI, 2018). Ambos, exigem das relações empregatícias adaptações: lealdade, transparência e proporcionalidade no tratamento de dados.

A experiência francesa nos convida a refletir sobre os caminhos a seguir, a fim de garantir a efetividade desses direitos, fazer evoluir o direito pátrio alinhando-o às exigências internacionais de proteção e segurança jurídica de dados pessoais.

### Referências Bibliográficas

AGUIAR, Antônio Carlos. A proteção de dados no contrato de trabalho. *Revista LTr: legislação do trabalho*. São Paulo, SP, v. 82, n. 6, p. 655-661, jun., 2018.

<sup>90</sup> RGPD: arts. 12 a 21.

ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD. *Síntese*, v. 31, n. 375, p. 25-39, 2020.

BENSOUSSAN, Alain. (2019) *Informatiques et Libertés*. 3ed. Éditions Francis Lefebvre.

BURITI, C. R.. A ineficiência do Direito na prevenção de vazamentos de dados pessoais. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/vazamentos-dados-pessoais-05032021>. Acesso: 6 mar. 2021.

CALEGARI, Luiz Fernando. A influência da LGPD nas Relações de Trabalho: a necessidade de as empresas se adequarem à nova legislação. *Síntese*, v. 31, n. 375, p. 21-24, 2020.

CAPRIOLI, E. L'enjeu de la protection des données à caractère personnel en matière de publicité ciblée. *Comm. com. Élec.*, n° 6, comm. 60, juin/2009.

COMPIÈGNE, Isabelle. *Chapitre V. Qui est l'homo numericus?* In *La société numérique en question(s)*. (dir.) de Compiègne Isabelle. Éditions Sciences Humaines, 2010, p. 59-70.

CASILLI, A. *Quelle protection de la vie privée face aux attaques contre nos libertés numériques?* 2015. Disponível em: <https://www.casilli.fr/2015/02/07/7013>. Acesso em: 16 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. *Le RGPD, Un premier pas dans la bonne direction*. Libération, 2018. Disponível em: <http://www.casilli.fr/tag/donnees-personnelles/> Acesso em: 16 fev. 2021.

DESBARATS, Isabelle. Les objets connectés au travail: quelles régulations pour quels enjeux? *Dr. Soc.* 2021, 139.

DERBLI, Ludimila Santos. O transplante jurídico do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (“GDPR”) para o Direito brasileiro. *Revista Eletrônica do Programa de Pós-graduação da Câmara dos Deputados*, Brasília, v. 12, n. 30, p. 181-193, set./dez. 2019.

DERIEUX, Emmanuel. Réseaux sociaux et responsabilité des atteintes aux droits de la personnalité. *RLDI/100*, n° 3334, p. 77-89, jan., 2014.

\_\_\_\_\_ ; GRANCHET, Agnès. (2010) *Vie privée et droit à l'image*. 6e éd. Droit des médias. Droit français, européen et international. LGDJ, Lextenso.

DUBOIS, L.; GAULLIER, F. Publicité ciblée en ligne, protection des données à caractère personnel et ePrivacy: un ménage à trois délicats. *Légicom* 2017, 69.

FINCATO, Denise; FRANK, Marina Silveira. *Bring Your Own Device (BYOD) e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas*. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun., 2020.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Claudio. Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. *Revista de Direito Brasileiro*, Florianópolis, v. 9, n. 23, p. 284-301, maio/ago. 2019.

GOULART, Guilherme Damasio. Limites do BYOD: entre o poder do empregador e a proteção dos direitos da personalidade do empregado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 40, n. 159, p. 71-86, set./out., 2014.

GOUTTENOIRE, Abel. *Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée. À propos des questions/réponses de la CNIL sur le télétravail du 12 novembre 2020*. *RDT* 2021, 88.

GUNTHER, Luiz Eduardo; COMAR, Rodrigo Thomazinho; RODRIGUES, Luciano Ehlke. A proteção e o tratamento dos dados pessoais sensíveis na era digital e o direito à privacidade: os limites da intervenção do Estado. *Rev. Relações Internacionais no mundo atual*, Curitiba, v. 2, n. 27, p. 1-17, 2020.

LE MOINE, L. Intimité et vie privée du travailleur connecté: 'BYOD', capteurs, sécurité des données dans l'entreprise numérique. *La lettre innovation et prospective de la CNIL*, n. 7, juin, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. *Direito Unifacs: debate virtual*, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio, 2020.

PELLEGRINI, François. Sécurité et hygiène numérique des professionnels. *Dalloz IP/IT*, 2019, 233.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. 01/10/2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 fev. 2021.

RAMOS, Lara Castro Padilha; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Lei geral de proteção de dados pessoais e seus reflexos nas relações de trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 23, n. 2, p. 127-146, jul., 2019.

REIS, Beatriz de Felipe. A cultura de *compliance* em matéria de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral = *The culture of compliance in relation to data protection and its adoption in the context of labor*. *Revista de direito do trabalho e seguridade social*, São Paulo, SP, v. 46, n. 214, p. 323-340, nov./dez., 2020.

RUARO, Regina Linden. Algumas reflexões em torno do RGPD, em especial quanto ao consentimento, com alusões à LGPD (um exercício interpretativo). In *Direitos Fundamentais e Justiça*. Belo Horizonte: Fórum, ano 14, n. 42, p. 219-249, jan./jun. 2020.

\_\_\_\_\_; GLITZ, Gabriela Pandolfo Coelho. Panorama geral da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Brasil e a inspiração no Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais Europeu. *Revista de Estudos e Pesquisas*, Brasília, v. 6, n. 2, p. 340-356, jul./dez., 2019.

SOUSA, Duarte Abrunhosa e; GONÇALVES, Rui Coimbra. Da necessidade de conservação de dados pessoais dos trabalhadores no período pós-contratual = *The need to retain workers personal data in the post-contractual period*. *Revista de direito do trabalho e seguridade social*. São Paulo, SP, v. 46, n. 212, p. 119-145, jul./ago., 2020.

TEYSSIÉ, B. (dir.). (2013) *La communication numérique, un droit, des droits*. Éditions Panthéon-Assas.



# REGULAÇÃO DAS REDES SOCIAIS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO - Uma abordagem no contexto europeu

*Sofia Lima Dutra*<sup>1</sup>

## 1. Considerações preliminares

A conquista de direitos fundamentais está entre os grandes feitos da humanidade. Sua constitucionalização e reconhecimento contínuo é um pacto social dos mais relevantes firmados entre os cidadãos e seus respectivos Estados democráticos.

Neste sentido, o controle sempre nos remete aos momentos históricos de restrições a direitos. É estabelecer um elo entre presente e passado, entre o que não deve ser reprisado pela sociedade, cujo objetivo perene é a evolução. Sua constitucionalização e reconhecimento contínuo é um pacto social dos mais relevantes firmados entre os cidadãos e seus respectivos Estados democráticos.

O avanço e a consolidação da tecnologia inauguraram uma nova era e desafia constantemente o direito. A disseminação da utilização da internet como novo instrumento de propagação de informação e o impacto do conteúdo veiculado pela Rede Mundial de Computadores é o desafio enfrentado nas últimas décadas pelo direito e pela sociedade. A internet é dona de números que crescem exponencialmente. Em pesquisa recentes, Maryam Mohsin<sup>2</sup> constatou

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região desde 2010. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa. Especialista em Economia do Trabalho pela Universidade de Campinas (UNICAMP).

<sup>2</sup> Outros dados relevantes da pesquisa são os seguintes: “73% das marcas entrevistadas afirmam que as experiências que tiveram com o marketing nas redes sociais foram “positivas” ou “muito positivas”; 54% dos clientes usam as redes durante o processo de compra; 71% dos clientes que tiveram boas experiências de compra nas redes sociais afirmaram que recomendariam a marca para familiares e amigos; 49% dos consumidores baseiam suas decisões de compra nas opiniões e nos conteúdos de influenciadores digitais; o Instagram Stories conta com 500 milhões de usuários ativos diariamente”. MOHSIN, Maryam. **10 estatísticas das redes sociais que todo empreendedor precisa conhecer em 2020** [INFOGRÁFICO]. Disponível em: <https://www.oberlo.pt/blog/redes-sociais-estatisticas>. Acesso em: 13 fev. 2020.

que, em 2018, o número de usuários das redes sociais chegou a 3.2 bilhões de pessoas (42% da população mundial). O Facebook é o campeão, com 2.32 bilhões de usuários ativos por mês.

Embora ainda haja um enorme contingente de pessoas não contempladas pela internet e, conseqüentemente, pelas plataformas e redes sociais, os números de usuários são astronômicos e os problemas emergentes são os mais diversos. Postagens de conteúdos variados alastram-se pela rede instantaneamente, incluindo notícias divorciadas da realidade e que desvirtuam fatos historicamente reconhecidos, aumentando o índice de desinformação e favorecendo o caos globalizado.

Como as redes sociais, implementadas com o avanço propiciado pela internet e seu alcance, tornaram-se um novo espaço de convivência humana, deve adaptar-se ao que entendemos como socialmente tolerável em um Estado democrático. A internet tem o poder de ecoar a voz dos indivíduos, que podem exercer com mais amplitude suas liberdades, notadamente a de expressão. Por sua vez, o mercado global aumenta seu alcance com os recursos virtuais. As plataformas digitais são instrumentos de uso múltiplo: socialização, marketing, informação, comunicação, negócios e propagandas eleitorais, dentre outros.

Diante dessa multiplicidade, é relevante compatibilizar os interesses diversos, a ponto de permitir o devido exercício de liberdades, sem proliferação de violação a direitos, pois a internet é campo fértil para utilizações inidôneas, especialmente face à neutralidade e ao anonimato vigentes no mundo virtual. Afinal, os direitos fundamentais devem ser exercidos dentro de limites que permitam harmonia e paz social.

## **2. O que são redes sociais e as relações jurídicas delas decorrentes**

As plataformas digitais que utilizam tecnologias e serviços para conectar pessoas, favorecer o seu agrupamento virtual, possibilitar a veiculação de produtos e facilitar a realização de negócios são denominadas redes sociais<sup>3</sup>. Parafraçando Gunter

---

<sup>3</sup> A rede social mais famosa e lucrativa é o Facebook, que em seus termos e condições assim se define: “O Facebook cria tecnologias e serviços que permitem que as pessoas estejam em contacto umas com as outras, criem comunidades e desenvolvam negócios”. FACEBOOK. **Termos de Serviço**. Disponível em: <https://pt-pt.facebook.com/legal/terms>. Acesso em: 14 jul. 2020.

Teubner<sup>4</sup>, o surgimento das redes sociais trouxe na mesma proporção os problemas jurídicos tradicionais, mas agora, no cenário virtual. A internet proporciona nada mais do que um novo espaço de convivência humana.

Transferiu-se para o *ciberespaço* relações que outrora se desenvolviam - e ainda se desenvolvem - no mundo real. Disso, depreende-se que emergem relações entre os usuários e as redes sociais, dos usuários entre si, e entre as redes sociais. Na primeira relação, encontramos aquela mais facilmente visualizada, a havida entre os usuários e as redes sociais. O sujeito que ingressa em uma rede social adere a seus termos e faz nascer uma relação entre ambos, cujas consequências são objeto de discussão sobre a regulação das plataformas digitais. O proprietário da rede começa a propagar ideias e pensamentos de seus utilizadores em troca de consumo às ofertas lançadas pela plataforma, de produtos de seus patrocinadores. Questões como a responsabilização a danos causados a terceiros merecem debates não apenas quanto aos limites do uso da rede, mas também de qual a parcela (e se há) de responsabilidade da rede social pelo mau uso de seus utilizadores.

No que toca à relação formada entre os utilizadores, a responsabilidade também é latente, imbricando-se com a relação debatida acima. Releva saber qual o papel de cada sujeito da relação virtual, notadamente em caso de violação de direitos. A liberdade de expressão e a privacidade são direitos comumente desrespeitados no *ciberespaço*, nas relações entre usuários e as redes ou entre utilizadores, e é por isto que há minimamente a necessidade de debatermos a regulação do espaço virtual.

A jurisprudência europeia já vem se ocupando de situações que denotam violação à liberdade de expressão na internet, revelando que a legislação sempre emerge após reiteradas decisões sobre determinado tema.

Caso emblemático foi o julgado pelo TJUE, processo número C18/18, de outubro de 2019. Tratou-se de pedido apresentado pela deputada austríaca Eva Glawischnig-Piesczek, em face do *Facebook Ireland Limited*, em razão de publicação, na página de um utilizador, de uma mensagem com declarações que ofendem a honra da peticionante.

---

<sup>4</sup> TEUBNER, Gunter. Horizontal effects of constitutional rights in the internet: a legal case on the digital constitution. *In: Italian Law Journal*, v. 3, n. 1, 2017, p. 197 *apud* FARINHO, Domingos Soares. Delimitação do espectro regulatório de redes sociais. *In: ABOUD, Georges, NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. Fake news e regulamentação*. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

O caso teve início em abril de 2016, quando um usuário do Facebook inseriu em sua página pessoal um artigo de uma revista austríaca, intitulado “Os Verdes: a favor da manutenção de um rendimento mínimo para os refugiados”. Ato contínuo, o usuário publicou comentário que o órgão julgador considerou passível de violar a honra da deputada, além de caracterizar crime de ódio. Após a recusa do Facebook ao pedido da deputada para retirar o comentário do ar, o assunto foi parar nos Tribunais. Com base no decidido<sup>5</sup>, compete à plataforma filtrar comentários que já foram anteriormente declarados ilegais, o que lhe serve de parâmetro para estabelecer um critério de controle do conteúdo indubitavelmente odioso.

Existe também o conteúdo que não se mostra claramente ofensivo, mas que pode vir a ser declarado judicialmente como violador. Ofensas de ordem moral revestem-se de caráter subjetivo do indivíduo que a recebe. Muitas vezes, a plataforma não tem como separar objetivamente aquilo que seja uma ofensa inequivocamente prejudicial e outra que potencialmente teria o condão de infringir efetivamente a esfera alheia.

Por fim, surgem as relações entre as redes sociais, das quais emanam questões de direito de concorrência. O poder da internet traz contornos mais complexos que os usuais<sup>6</sup> e o debate gira em torno da possibilidade de se incluir regras de direito de concorrência ao se tratar da regulação das plataformas digitais.

<sup>5</sup> “[...] ordenar a um fornecedor de armazenamento que suprima as informações por si armazenadas e cujo conteúdo seja idêntico ao de uma informação declarada ilegal anteriormente ou que bloqueie o acesso às mesmas, seja qual for o autor do pedido de armazenamento dessas informações”. Processo C18/18, Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de outubro de 2019. INFOCURIA. Jurisprudência. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=0A60046FBBEE0DD3C27CB86474143FB7?text=&docid=218621&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=611980>. Acesso em: 06 mar. 2020.

<sup>6</sup> Segundo Domingo Soares Farinho, “os mercados da e na internet têm produzido algumas das questões mais complexas e interessantes de direito de concorrência e o domínio específico das redes sociais tem sido considerado pela doutrina como especialmente problemático, dado o poder de mercado considerável de algumas das plataformas presentes, bem como uma tendência para comportamentos anticoncorrenciais”. FARINHO, Domingos Soares. Delimitação do espectro regulatório de redes sociais. In: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. *Fake news e regulamentação*. 2. ed. São Paulo: RT, 2020.

Nesse particular, entendemos ser necessária uma regulação que favoreça e fomente a competitividade digital e que, ao mesmo tempo, não perca de vista o direito consumerista, a fim de se resguardar direitos de todos os sujeitos envolvidos no processo mercadológico proporcionado pelas redes sociais, compatibilizando as normas do Tratado da União Europeia, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia a respeito do direito de concorrência no âmbito da UE e a CDFUE, que preconiza a necessidade de defesa do consumidor em seu artigo 38º.

### **3. Regulação pública e reserva de jurisdição, autorregulação e autorregulação regulada**

Não há dúvidas de que o mau uso da internet e a conseqüente violação a direito de outrem possa sofrer intervenção. Compete à parte que se sentir prejudicada se valer do Poder Judiciário para restabelecer o regular exercício de seu direito, já que os Tribunais e seus juízes estão imbuídos de poderes constitucionais para interpretar a lei e os fatos e atuar nos casos concretos que lhes forem postos.

Ricardo Villas Bôas Cueva<sup>7</sup> destaca dois modelos de remoção de conteúdos ilícitos, que “não são necessariamente excludentes”. O primeiro é a *reserva de jurisdição*, pelo qual somente o Poder Judiciário seria o responsável pela determinação de retirada de conteúdo de uma plataforma, o que sempre ocorreria *a posteriori*. Além disso, o regramento do funcionamento das plataformas digitais pode ser elaborado pelo Estado, pelas plataformas, ou por ambos, sendo necessário analisar as implicações de cada um na busca do melhor modelo a ser adotado em escala mundial. Dentro desta alternativa de regulação pública, Dinah Pokempner<sup>8</sup> destaca que talvez seja o caso de experimentarmos que os governos assumam a responsabilidade na tomada de decisão das medidas regulatórias, tratando-se as plataformas como utilidades públicas, o que não as deixaria livres para definirem seus termos e condições de acesso. Isso faria com

<sup>7</sup> Alternativas para a remoção de *fake news* das redes sociais. In: ABOUD, Georges; NERY JR., Nelson; CAMPOS, Ricardo. **Fake news e regulamentação**. São Paulo: RT, 2019, p. 168-171.

<sup>8</sup> POKEMPNER, Dinah. Regulation online speech: keeping human, and human rights, at the core. In **Free Speech in the digital age**. BRISON, Susan J. e GELBER, Katharine (Coord.). Oxford: Oxford University press, 2019, p. 238.

que houvesse maior respeito aos direitos humanos de seus usuários. Esta é uma alternativa que não nos agrada, dada a uma demasiada intromissão estatal na iniciativa privada, não sendo incumbência estatal determinar diretamente como um empreendimento deva desenvolver-se. Compete ao Estado somente traçar balizas gerais, inspiradas nas diretrizes constitucionais de uma nação, a serem observadas pelos particulares na implementação de uma empresa virtual e, com isso, fazer igualmente ser respeitada a dignidade dos usuários.

A questão toma outro contorno quando falamos de entes não estatais, surgindo o segundo modelo apontado por Ricardo Villas Bôas Cueva, a *autorregulação*, pois delega ao particular delimitar o que seja conteúdo fraudulento. Segundo o autor<sup>9</sup>, a Comissão Europeia atrela à plataforma a remoção de conteúdo a discursos ilícitos, portanto, deve ser confiada à autorregulação. Nesse sentido é o Relatório do Parlamento Europeu<sup>10</sup> sobre as plataformas em linha e o Mercado Único Digital (2016/2276(INI)), que em seus itens 37 e 55 salientam a necessidade das plataformas em se autorregular para enfrentar o conteúdo ilegal e a proteção dos consumidores. É incumbência das empresas virtuais desenvolverem mecanismos que permitam identificar o conteúdo ilegal ou, ainda, a potencial declaração capaz de violar direitos da personalidade de terceiros, usuários ou não.

Relevante nos valermos, mais uma vez, do julgamento do processo número C18/18 do TJUE, de outubro de 2019, cuja decisão determinou a retirada do conteúdo ofensivo e estabeleceu à plataforma ficar atenta aos conteúdos semelhantes. Com esse julgamento, o

---

<sup>9</sup> “Embora a Europa já tenha consagrado o direito ao apagamento de dados pessoais, a Comissão Europeia tem entendido que a remoção de conteúdos atinentes aos discursos ilegais de incitação de ódio nas redes sociais, por seu potencial disruptivo, deve ser confiada à autorregulação, tanto que já havia adotado decisão-quadro para a persecução penal dos ilícitos relacionados com tais discursos de ódio, a qual fornece a base para definir o conteúdo ilegal”. CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Alternativas para a remoção de *fake news* das redes sociais. In: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. **Fake news e regulamentação**. São Paulo: RT, 2019, p. 171.

<sup>10</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia, Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores**. Relatores: Henna Virkkunen, Philippe Juvin. Processo de comissões associadas - artigo 54.º do Regimento. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204_PT.html). Acesso em: 30 mar. 2020.

Tribunal pretendeu que o Facebook tomasse providências em relação aos novos casos, cabendo-lhe ceifar conteúdos similares ao retratado no processo da parlamentar austríaca. A decisão nada mais estabeleceu do que determinar que o Facebook desenvolva, caso não possua, tecnologia capaz de evitar hipóteses similares ao do citado processo. Embora ainda haja carência de regulação estatal, as empresas que atuam virtualmente possuem normativos de uso de sua plataforma. É o que ocorreu recentemente entre o Twitter<sup>11</sup> e o que publicou o Presidente Jair Bolsonaro. A plataforma indisponibilizou duas publicações de Bolsonaro que teriam violado as regras do microblog, ao questionarem o isolamento social realizado mundialmente durante a pandemia da Covid-19. Além disso, a postagem continha declaração de que já existe medicação capaz de promover eficazmente a cura da doença, quando, na verdade, o remédio ainda está apenas em fase de teste e não há qualquer eficácia comprovada. Em razão das mesmas publicações, posteriormente o Facebook e o Instagram também removeram o conteúdo ilegal veiculado pelo Presidente, alegando que elas “criam desinformação que pode causar danos reais às pessoas”<sup>12</sup>.

Com a decretação de pandemia, em razão da proliferação mundial da Covid-19, Twitter, Facebook, Google, Microsoft e outras empresas do ramo tecnológico firmaram compromisso conjunto no combate às fraudes e notícias falsas sobre o novo coronavírus, tornando seus filtros mais rígidos nas plataformas. A ponderação de valores efetuada pelas plataformas, calcada na liberdade de expressão

---

<sup>11</sup> “O Twitter anunciou recentemente, em todo o mundo, a expansão de suas regras para abranger conteúdos que forem eventualmente contra informações de saúde pública orientadas por fontes oficiais e possam colocar as pessoas em maior risco de transmitir a Covid-19”. REVISTA ISTO É. **Tecnologia & Meio ambiente**. Twitter apaga publicações em que Bolsonaro questionava isolamento social. Disponível em: <https://istoe.com.br/twitter-apaga-publicacoes-em-que-bolsonaro-questionava-isolamento-social/>. Acesso em: 30 mar. 2020.

<sup>12</sup> FOLHA DE S. PAULO. Coronavírus. Por José Marques. **Depois do Twitter, Facebook e Instagram também apagam post de Bolsonaro Redes sociais entenderam que postagem do presidente criaram desinformação que pode causar danos reais às pessoas diante de pandemia**. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/amp/poder/2020/03/depois-do-twitter-facebook-tambem-apaga-post-de-bolsonaro.shtml?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=twfolha&\\_\\_twitter\\_impression=true](https://www1.folha.uol.com.br/amp/poder/2020/03/depois-do-twitter-facebook-tambem-apaga-post-de-bolsonaro.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha&__twitter_impression=true). Acesso em: 31 mar. 2020.

*versus* saúde pública, considerou que o Presidente brasileiro extrapolou o limite de sua liberdade de manifestação de pensamento, uma vez que colocou em risco milhares de pessoas ao encorajá-las a saírem da quarentena e se exporem ao coronavírus, o que não apenas coloca estas pessoas em perigo, mas toda a sociedade brasileira, em razão do provável colapso do sistema de saúde na hipótese do crescente número de infectados pela Covid-19. É função social do Twitter, do Facebook, do Instagram e de qualquer plataforma similar ocupar-se do conteúdo das informações propagadas por seu intermédio e coibir aquelas que atentem contra a saúde pública. Portanto, é por meio da análise dos valores postos no caso concreto que o gestor da plataforma deve ancorar-se para definir postagens que saiam das fronteiras seguras da livre manifestação de pensamento.

Sob outro ângulo, a autorregulação regulada representa um modelo híbrido, de participação pública e privada na regulamentação de regras a serem usadas pelas plataformas. Não deixa de ser uma ingerência do poder estatal na relação particular entre rede social e seus usuários. Entretanto, ainda nos parece o método mais democrático e o mais efetivo dentre os demais, uma vez que permite a participação de sujeitos de segmentos opostos na construção de parâmetros capazes de tornar a rede um espaço mais seguro. Jack Balkin<sup>13</sup> revela a evolução de um modelo binário de regulação, o qual era representado pelo Estado e pelo autor do conteúdo. Chegamos a um modelo tripartido, formado pelo Estado ou pelas entidades supranacionais - como a UE - pelas empresas que operam a infraestrutura digital - notadamente os motores de busca - e as plataformas de *media* social.

Pioneira na regulamentação que exige a retirada de conteúdo ilegal veiculado através da internet, a Alemanha publicou em outubro de 2017 a Lei *NetzDG*<sup>14</sup>, também conhecida como *Lei do Facebook*, em vigor desde janeiro de 2018. A Lei Alemã para a Melhoria da Aplicação da Lei nas Redes Sociais - que, com seu regramento, estabelece que as plataformas digitais se ocupem da proteção dos direitos fundamentais de seus usuários, toma por base o direito penal alemão. O epicentro da lei está embasado na “estruturação da tomada de responsabilidade

<sup>13</sup> BALKIN, Jack. **Free Speech in the algorithmic Society: Big data, private governance, and new school speech regulation.** Disponível em: [https://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/5160/](https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/5160/) Acesso em: 20 jan. 2021, p. 1174.

<sup>14</sup> Lei *NetzDG*. Lei de Execução de Redes.

de grandes intermediários de plataformas comerciais”<sup>15</sup>, definidos em seu artigo 1º, § 1. A lei impinge à plataforma a promoção de um monitoramento indireto para favorecer a retirada de conteúdos ilícitos, utilizando como parâmetro a tipificação estatal definida em sua lei penal. O novo modelo legislativo alemão é uma regulamentação preventiva, devendo a plataforma retirar eventuais conteúdos lesivos aos seus usuários. Ricardo Resende Campos<sup>16</sup> faz uma conexão entre a necessidade de regulação das plataformas digitais com os demais meios de comunicação, objetivando proteger os indivíduos e resguardando seus direitos fundamentais. Conforme estipula a lei, em casos mais simples, a plataforma deve valer-se do sistema de *compliance* para lidar com as denúncias e possíveis exclusões de comentários irregulares de seus usuários na rede. São as hipóteses em que a violação de direitos fundamentais é latente e de fácil configuração.

Por outro lado, estando a denúncia situada em uma zona grise, com difícil caracterização do mau uso da plataforma, compete à empresa instituir a regulação autorregulada, da qual emerge um comitê de representantes oriundos dos mais variados setores da sociedade e do Estado. Outrossim, a norma prevê a possibilidade de cominação de multa, no valor de 50 milhões de euros para as hipóteses de recusa na retirada do conteúdo declaradamente falso no período de 24 horas ou de sete dias, a depender do caso, além de notificação ao Departamento Federal de Justiça, que põe à disposição do usuário formulário para reclamações. O § 1 da NetzDG estabelece que a lei se destina a plataformas que exerçam atividade lucrativa, mas não atinge plataformas de conteúdo jornalístico e nem destinadas à comunicação individual, como correio eletrônico, Whatsapp,

<sup>15</sup> EIFERT, Martin. A lei alemã para a melhoria da aplicação da lei nas redes sociais (NetzDG) e a regulação da plataforma. *In*: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. **Fake news e regulamentação**. Amazon, Kindle, 2020.

<sup>16</sup> “O intuito desde o início era claro: assim como existiram regulamentações para jornais e televisão segundo suas especificidades e peculiaridades tecnológicas, o mundo digital também exige uma remodelação do Direito para proteger tanto o cidadão comum como as instituições democráticas e adaptar o Direito às condições das redes”. CAMPOS, Ricardo Resende. **Com emenda que permite censura, Brasil tropeça na própria desinformação**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-06/ricardo-campos-permitir-censura-brasil-tropeca-desinformacao>. Acesso em: 05 mar. 2020.

Messenger, e as plataformas que veiculam conteúdos específicos. Ricardo Villas Bôas Cueva<sup>17</sup> exemplifica os conteúdos específicos como os “profissionais e científicos”.

Uma das críticas dirigidas à lei alemã é de que constituiria censura prévia e violaria a liberdade de expressão e de imprensa, uma vez que compete ao subjetivismo definir o que seria uma simples sátira de um humor pejorativo que caracterize crime de ódio, por exemplo. Ademais, estar-se-ia delegando ao particular atividade típica estatal. Todavia, frisamos que a atuação administrativa da plataforma, permitida pela Lei NetzDG, não exclui do Poder Judiciário o conhecimento da matéria, tampouco exige exaurimento de instância administrativa para que o cidadão possa buscar resolver a questão pela via judicial. O facilitador trazido pela lei é permitir a retirada de um conteúdo fraudulento com grande rapidez, resultando em uma atuação mais célere e eficaz se comparada à busca pelo Poder Judiciário. Afinal, aguardar um provimento judicial para a retirada de um conteúdo veiculado *online* pode representar prejuízos irreparáveis ao lesado, dada a amplitude e a rapidez proporcionada pela internet. Nesse sentido, Ricardo Villas Bôas Cueva<sup>18</sup> refuta esta crítica ao considerar que a própria plataforma, ao desenvolver métodos de monitoramento, identifica de forma mais ágil um conteúdo violador e evita sua propagação, reduzindo ou até evitando a disseminação do que foi expressado.

Destarte, aguardar determinação judicial, no contexto de alta propagação de conteúdo digital, é medida inócua, que favorece a disseminação do comentário irregular. A rapidez de propagação no mundo virtual, muitas vezes, leva determinada postagem à condição de *trending topic*, e, por isso, exige regulamentação eficaz, motivo pelo qual atribuir legitimidade à plataforma, tal como a lei alemã NetzDG,

---

<sup>17</sup> CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Alternativas para a remoção de *fake news* das redes sociais. In: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. **Fake news e regulamentação**. São Paulo: RT, 2019, p. 172.

<sup>18</sup> “A autorregulação tende a ser mais ágil na identificação, bloqueio ou supressão de conteúdos ilícitos. Tal agilidade é essencial para evitar propagação dos efeitos perversos das notícias falsas, que tende a reduzir danos irreversíveis e é irremediável por meio da análise *ex post* típica dos procedimentos judiciais”. CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Alternativas para a remoção de *fake news* das redes sociais. In: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. **Fake news e regulamentação**. São Paulo: RT, 2019, p. 175.

é essencial para o sucesso da manutenção do convívio harmônico nas plataformas, coibindo satisfatoriamente a violação aos direitos dos usuários.

Embora defendamos a autorregulação regulada, todavia, visualizamos que a abrangência local do regramento, restrito à jurisdição de cada Estado, acarreta problemas de ordem global, na medida em que o espaço virtual não comporta fronteiras, mas a lei é aplicável conforme a legislação de cada nação no espaço de sua jurisdição. Não há, portanto, caráter transnacional na regulação alemã. Cabe, por exemplo, apenas àquele país seguir e cumprir suas regras. Nesse contexto, ainda que pouco provável na prática, o mais adequado seria uma regulação de âmbito global, a fim de tornar eficaz e igualitária a regulação do *ciberespaço* evitando controvérsias, como na decisão do processo número C18/18 do TJUE, de outubro de 2019, em que a decisão tivesse abrangência para além da jurisdição austríaca. Ainda sobre este julgado, ao definir que a plataforma crie mecanismo que evite casos como o da deputada austríaca, o TJUE nada mais estabeleceu do que determinar que o Facebook desenvolva, caso não possua, tecnologia capaz de evitar hipóteses similares ao do processo citado. A jurisprudência do TJUE vai ao encontro da Lei Alemã, exigindo da plataforma um controle preventivo e que evite danos futuros causados por seus usuários.

Existe ainda o conteúdo que não se mostra claramente ofensivo, mas que pode vir a ser declarado judicialmente violador. Ofensas de ordem moral revestem-se de caráter subjetivo do indivíduo que a recebe. Muitas vezes, a plataforma não tem como separar objetivamente aquilo que seja uma ofensa inequivocamente prejudicial e outra que potencialmente teria o condão de infringir efetivamente a esfera alheia. Aqui insere-se não apenas ofensas de ordem pessoal, mas também conteúdo de natureza ideológica, que possa causar ofensa à liberdade de expressão em seus fundamentos democrático e político. Para este tipo de conteúdo, a atuação da plataforma deve ser mais cautelosa. Portanto, há mais de uma proposta de regulação das redes, sendo a prioridade analisar e compreender qual delas (ou se há necessidade de desenvolvimento de novas vias) melhor adequa-se ao nosso modelo jurídico, pautado na democracia e na valorização dos direitos do homem.

Pendemos para a regulação autorregulada, uma vez que a regulação estatal se mostra restrita para atender a complexidade, as incertezas e o dinamismo do mundo digital. A correção, por sua vez, apresenta melhores condições para o enfrentamento dos

desafios causados pela desinformação virtual. Isso porque agrega duas características fundamentais, conforme preleciona Juliano Maranhão<sup>19</sup>, que são “(1) a participação do objeto da regulação na implementação dos objetivos públicos, visto que o Estado não possui conhecimento técnico para suprir tal demanda; (2) o estabelecimento de determinados parâmetros a serem seguidos pela instituição do autor da regulação regulada, parâmetros esses advindos do interesse público”.

#### 4. Anonimato virtual

O anonimato *online* é a capacidade do sujeito de compartilhar publicações sem revelar sua identidade, ocultando-se no exercício de expressão de suas opiniões e declarações. Tratar do anonimato no *ciberespaço* requer a compreensão da dimensão deste direito, sendo necessário situá-lo dentre os demais direitos fundamentais e buscar solucionar a sua natureza.

O anonimato seria um direito autônomo, destacado dos demais, exercendo vida própria? Em nosso sentir, a controvérsia não gira em torno de sua autonomia que, para nós, não há. Mas sim, em concebê-lo como corolário do direito à liberdade de expressão ou como parte do direito à privacidade. Neste último caso, o anonimato seria uma forma de manutenção da vida particular do indivíduo, que manteria em sua vida privada sua identidade quando desafiasse determinadas publicações no mundo virtual. Seria uma espécie de pseudônimo, sem qualquer identificação quanto ao real autor de determinada postagem. Vale lembrar que o pseudônimo goza de proteção legal em diversas legislações, a exemplo do artigo 74º do CC português.

Por outro lado, há quem sustente que o anonimato seja o mais pleno exercício da liberdade de expressão, possibilitando ao interlocutor manifestar seu pensamento sem ter sua identidade revelada. O anonimato operaria como um facilitador da exposição de ideias, que muitas vezes não são propaladas em razão da vontade do autor em não se identificar. Esse é o entendimento da jurisprudência alemã, ao compreender o anonimato como um direito acessório

---

<sup>19</sup> MARANHÃO, Juliano. *Fake News* e autorregulação regulada das redes sociais no Brasil: fundamentos constitucionais. In: ABOUD, Georges; NERY JUNIOR, Nelson; CAMPOS, Ricardo. *Fake news e regulamentação*. Amazon, Kindle, 2020.

à liberdade de opinião. Além disso, é a possibilidade de o cidadão exprimir suas críticas a governos ou pessoas em destaque<sup>20</sup>, de maneira a não sofrer retaliações, atuando muitas vezes em questões envolvendo direitos humanos e de grande importância à sociedade.

Para Lothar Michael, professor de Direito Público na Universidade de Düsseldorf e pesquisador da área de liberdade de informação e privacidade na internet, a proteção ao anonimato na Alemanha advém do princípio da “autodeterminação informacional”<sup>21</sup>. Previsto no artigo 35º da Constituição da República Portuguesa, ao tratar da utilização da informação, temos que o aludido princípio é aquele que se concede ao indivíduo o poder de decisão acerca da divulgação de seus dados pessoais. Raquel Brízida Castro<sup>22</sup> assevera que, no mundo digital, a liberdade de expressão e o direito à informação constituem o principal conflito com o direito à proteção de dados e a autodeterminação informacional.

Inicialmente, vemos o anonimato nesta segunda vertente, como um ramo da liberdade de expressão. Entendemos que se trata de um direito legítimo e que pode ser exercido pelos cidadãos a fim de preservar sua identidade, respeitando e protegendo a sua autodeterminação informativa. A questão toma contornos delicados quando submerge violação a direitos de terceiros no mundo virtual. Ainda que a plataforma que veicule determinada

---

<sup>20</sup> Nesse sentido: CROWE, Ana *et al.* Securing safe spaces online: encryption, online anonymity, and human rights. **Harvard Law School**. Disponível em: <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=016279312478252512513:ohlgefxtby&q=http://hrp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2015/06/Securing-Safe-Spaces-Online.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjrjqn5g8LuAhWF2eAKHb-XAXoQFjABegQICRAB&usq=AOvVaw1NTvYnNobn2XnObBCZYduI>. Acesso em: 29 jan. 2021.

<sup>21</sup> Para o professor alemão: “A democracia não está assegurada apenas pela proibição da censura. Também deve ser protegido aquele que manifesta opiniões divergentes, ou minoritárias. Por isso a proteção da manifestação anônima”. CONJUR. **Autodeterminação informacional**. Direito ao anonimato decorre da liberdade de expressão, defende professor alemão. Por: Pedro Canário. Publicado em: 2 out. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-02/direito-anonimato-decorre-liberdade-expressao-professor>. Acesso em: 01 abr. 2020.

<sup>22</sup> CASTRO, Raquel Brízida. Regulação do Ciberespaço: projeções constitucionais do novo paradigma jurídico-público regulatório. In: **Garantia de direitos e regulação: perspectivas de direito administrativo**. Lisboa: AAFDL, 2020, p. 855.

postagem anônima possa retirar o conteúdo fraudulento, quem seria o responsável pela reparação de eventual dano a outrem? Convém ressaltar que há ordenamentos, como o norte-americano, onde vigora a irresponsabilidade do propagador de postagens, a exemplo do que consta na seção § 230 da CDA, que estabelece imunidade às plataformas por atos praticados por seus usuários a terceiros.

Sobre essa questão, a Diretiva 2000/31/CE, em seu artigo 46, prevê a possibilidade de reparação pela plataforma apenas a partir do momento em que tomar conhecimento da lesão e se abster de remover o conteúdo. Todavia, a Diretiva deixa um vácuo para as hipóteses de anonimato. Caso a plataforma seja diligente e retire o conteúdo ilícito, certo é que já houve violação a direito de terceiro pelo tempo em que permaneceu publicada a postagem. A velocidade da internet potencializa a lesividade de conteúdo fraudulento. Entretanto, se a rede social não for a responsável pela reparação, e na impossibilidade de identificar o autor da postagem, inviável que a vítima tenha reparada a lesão.

Pensamos que o anonimato é um direito que deva ser resguardado, mas que a plataforma tenha a possibilidade de identificar o autor quando judicialmente seja determinada a quebra do sigilo. Desse modo, a regra é o anonimato como livre manifestação da liberdade de expressão. Porém, sopesando-se valores constitucionais diante de um caso concreto, surge a possibilidade de quebra do anonimato, identificando o autor de notícias fraudulentas ou *hate speech*. As postagens anônimas favorecem a proliferação de conteúdo falso ou ilícito no *ciberespaço*, motivo pelo qual o anonimato também merece regulamentação face a outros direitos, dada a inexistência de direitos absolutos. Defendemos que somente pela via judicial, em casos instruídos, seja possível revelar a identidade de um anônimo. Com isso, resguardaríamos sua identidade sempre que utilizar o anonimato para fins lícitos, sem lesão a terceiros. Exacerbar os limites do uso do anonimato pode fazer nascer a possibilidade de levantamento da ocultação da identidade para fins reparatórios e até mesmo criminais.

Caso a opção legislativa seja pela manutenção do anonimato, sem possibilidade de levantamento judicial, pensamos que compete à plataforma o dever de indenizar terceiros por eventuais danos causados por intermédio de sua rede social. Foi nesse sentido que o TEDH decidiu, no processo n. 64569/09, em 16 de junho 2015, que a Estônia não violou o artigo 10 da CEDH em relação à empresa Delfi, responsável por difamação em comentários publicados na

seção dos seus artigos. Trata-se de importante precedente, vinculativo ou persuasivo dentro de sua jurisdição. Delfi é um grande canal de notícias *online* da Estônia que publica aproximadamente 330 artigos por dia. No momento dos eventos que levaram a essa ação legal, esses 330 artigos produziram mais de 10.000 comentários diários dos leitores, que podiam ser deixados anonimamente e muitas vezes tornados bastante ofensivos, ameaçadores e difamatórios. Embora um filtro interno excluísse automaticamente qualquer postagem que contivesse linguagem obscena, o único outro método de remover os comentários era ser marcado por outro leitor como inapropriado e aguardar a decisão da Delfi sobre a retirada ou não do comentário.

A decisão do TEDH considerou que se uma publicação *online* optar por conceder aos leitores a liberdade de expressão para postar seus pensamentos sobre o assunto de um artigo, a publicação poderá ser responsabilizada por qualquer um dos milhões de comentários publicados a cada ano, que possam ser difamatórios. O Tribunal acrescentou que a difamação alcançou uma nova era de análise jurídica quando se trata de comunicação eletrônica. Quando comparadas às mídias tradicionais de impressão ou transmissão, as informações difamatórias publicadas na internet podem permanecer ali indefinidamente e causar danos muito maiores.

Livre iniciativa e função social andam de mãos dadas. Assim, não é franqueado ao proprietário da plataforma eximir-se de atuar na manutenção regular de exercício de direitos. Por isso, vemos na contramão a imunidade sobre a legislação federal norte-americana, prevista na citada Seção 230 do CDA, medida contrária ao regular exercício de direitos, permitindo que no mundo virtual os sujeitos extrapolem os limites de suas liberdades. No caso *Zeran versus America Online Inc.*, de 1997, o Tribunal Federal de Apelação do Quinto Circuito, ao interpretar a Seção 230, reconheceu a imunidade dos prestadores de serviços de internet em relação aos prejuízos causados por seus usuários, fundamentando que a internet tem por natureza facilitar e favorecer a comunicação - trata-se de meio onde deve prevalecer a liberdade de expressão.

Considerando-se a necessidade de manutenção de regras para o uso do ambiente virtual, pensamos ser salutar responsabilizar a plataforma, especialmente porque a internet permite o anonimato, inclusive as legislações, a exemplo do artigo 14 da Diretiva 2000/31/CE. Se a plataforma não for responsabilizada, criaremos um meio de violação de princípios e direitos na esfera digital. Não é razoável que alguém possa ser responsável por declarações odiosas no mundo

presencial e não o seja na rede, caracterizando quebra na isonomia entre indivíduos que possuem a mesma conduta, mas em espaços distintos. Com isso, a plataforma poderia valer-se do direito de regresso nas hipóteses de responsabilização, o que atualmente só é possível nas circunstâncias em que o utilitário causador do dano seja identificado.

Portanto, vigorando o anonimato nas plataformas virtuais, outra não pode ser a solução senão manter a responsabilidade do propagador do conteúdo sem autoria, sob pena de legitimar condutas ofensivas a direitos de terceiros e conferir à internet o *status* de “terra de ninguém”.

## 5. Tendência para a Europa

O debate acerca da desinformação exacerbada praticada digitalmente não poderia deixar de ser preocupação da União Europeia, em razão das suas implicações para a sociedade, em especial a desestabilização das democracias. Até o momento, entretanto, a UE não tratou do tema legislativamente, mas após o Conselho Europeu de março de 2015 passaram-se a adotar medidas no combate à desinformação, sempre em parceria com os Estados-Membros, Estados terceiros, organizações e restantes intervenientes.

Enumeramos de forma concisa as seguintes iniciativas na Europa, de acordo com a Entidade Reguladora para a Comunicação Social<sup>23</sup>, a partir de 2015 até 2018. Em 2015, houve a criação da *StratCom Task Force*, correspondendo a um grupo de trabalho com objetivo de identificar e monitorizar movimentos de desinformação praticadas pela Rússia; aprovou-se o Plano de Ação Europeu Sobre Comunicação Estratégica, direcionado principalmente ao leste europeu, traçando como prioridades o enaltecimento da liberdade de expressão, da comunicação social, do pluralismo no espaço midiático em língua russa, encorajando a autorregulação e reforçando a cooperação entre reguladores do audiovisual da União; elaborou-se uma Proposta de Estratégia Para o Mercado Único Digital na Europa, significando o reconhecimento da importância das plataformas digitais e propondo uma análise de seu papel no mercado digital.

---

<sup>23</sup> Entidade Reguladora para a Comunicação Social. **A desinformação - Contexto Europeu e Nacional**. CARVALHO, Marta (Coord.) Lisboa: ERC, 2019, p. 04/06.

Em 2016, a Comunicação Sobre Plataformas em Linha e Mercado Único Digital alertou para a imprescindibilidade da regulamentação das plataformas digitais, notadamente no que concerne ao discurso de ódio; a Resolução do Parlamento Europeu sobre a Comunicação Estratégica da UE para Enfrentar a Propaganda Contra Ela Dirigida Por Terceiros exige que a Comissão e os Estados membros a tomarem medidas contra a desinformação *online*.

Em 2017, a Resolução do Parlamento Europeu sobre Plataformas em Linha e o Mercado Único Digital requereu à Comissão Europeia uma pesquisa aprofundada sobre o fenômeno da desinformação e da situação jurídica das notícias falsas, além de pretender constatar a viabilidade de implementação de ações legislativas que coibissem a sua difusão; a Consulta Pública Europeia sobre “Fake News” e Desinformação em Linha teve por objetivo estabelecer o que seja “notícia falsa”, compreendendo seu alcance e o seu alastramento *online*, bem como dimensionar as providências adotadas por diversos setores no combate à desinformação e promover a informação qualitativa.

Em 2018, criou-se o Grupo Independente de Alto Nível para as “Fake News” e Desinformação Online (HLEG), cuja missão é estudar o fenômeno e aconselhar a Comissão a respeito de providências capazes de coibir a propagação de desinformação; o Relatório *A Multi-dimensional approach to disinformation – report of the independent High Level Group on Fake News and Online Disinformation*, repassando as melhores medidas e soluções embasadas nos princípios fundamentais da EU; a Recomendação da Comissão sobre o reforço da natureza europeia das eleições de 2019 para o Parlamento Europeu e da eficácia do processo eleitoral, estimulando os Estados Membros na tomada de medidas e boas práticas para a redução dos riscos às campanhas eleitorais em razão da desinformação proporcionada pelo meio digital; o Relatório *Flash Eurobarometre Sobre Notícias Falsas e Desinformação Online*, publicizando resultados obtidos em um inquérito sobre a consciência e atitudes dos cidadãos da Europa no que diz respeito às notícias falsas, o que incluiu os resultados para Portugal; a Recomendação da Comissão com Medidas Para o Combate Eficaz ao Conteúdo Ilegal em Linha, estabelecendo recomendações gerais para todos os operadores e específicas no tocante a conteúdos terroristas; o Relatório *The Digital Transformation of News Media and the Rise of Disinformation and Fake News*, cuja finalidade primordial é observar o impacto da desinformação na política; a Comunicação da Comissão Combater a Desinformação em Linha: Uma Estratégia

Europeia, na qual a Comissão Europeia compilou toda a contribuição das iniciativas anteriores, apontando a problemática da disseminação de notícia falsa *online* e o seu impacto para os processos democráticos, propondo o combate à desinformação calcado nos princípios da transparência, da diversidade da informação, da credibilidade e da criação de soluções inclusivas.

Todas as medidas acima revelam a preocupação da UE quanto à disseminação da desinformação *online*, uma vez que é uma tendência mundial a interferência da notícia falsa na vida dos cidadãos, nos processos eleitorais e no futuro das democracias. Em 2018, em razão do processo eleitoral do Parlamento Europeu de 2019, a UE, por intermédio da Comissão Europeia, criou um Grupo de Peritos de Alto Nível, buscando diretrizes capazes de gerar iniciativas e políticas no enfrentamento da disseminação de *fake news* com suporte da internet<sup>24</sup>. O relatório apresentado pelos peritos concluiu que a desinformação se constitui em risco à coletividade e que deve ser confrontado e superado pela sociedade, objetivando a concretização democrática em respeito à liberdade de expressão e de informação.

A Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões editou o documento “Para combater a desinformação em linha: uma estratégia europeia (COM/2018/236 final)”, visando apresentar respostas aos riscos trazidos pela desinformação digital e concitando todas as partes interessadas que envidem todos os esforços necessários para a construção de um “ecossistema digital” pautado na transparência e na informação de alta qualidade, promovendo a capacitação dos cidadãos contra a desinformação, cuja finalidade maior é a preservação das democracias e dos processos de definição políticas. O Conselho da Europa proporcionou um Estudo sobre o Uso da Internet nas Campanhas Eleitorais, apontando os riscos do uso manipulado da internet e pondera a necessidade de transparência e informação idônea ser veiculada pelas plataformas.

Por fim, tramita atualmente uma Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>25</sup>, relativo a um mercado

---

<sup>24</sup> European Commission. **Final report of the High Level Expert Group on Fake News and Online Disinformation**. Disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/final-report-high-level-expert-group-fake-news-and-online-disinformation> Acesso em: 13 abr. 2021.

<sup>25</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Digital: UE deve estabelecer novas normas para regular plataformas online**. Disponível em: <https://www.>

único de serviços digitais (Regulamento Serviços Digitais) e que altera a Diretiva 2000/31/CE, inspirada pela Recomendação sobre os Conteúdos Ilegais de 2018 e embasada juridicamente no artigo 114º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que prevê a adoção de medidas para assegurar o funcionamento do mercado interno. A Proposta objetiva resguardar o regular andamento do mercado interno, nomeadamente quanto à prestação de serviços digitais transfronteiras - mais especificamente, serviços intermediários. É vetor ainda da Proposta evitar diferença no tratamento entre os Estados-Membros na remoção dos conteúdos ilegais, na medida em que cada país legislou ou pretende legislar sobre o tema.

Relevante destacar que o considerando 68 da Proposta estabelece dois pontos de extrema relevância ao nosso estudo. O primeiro, é a necessidade de “medidas de atenuação dos riscos relativas a tipos específicos de conteúdos ilegais através de acordos de autorregulação e de correção”, o que nos parece que a UE seguirá no sentido do espírito da regulamentação levada a efeito pela Alemanha, pautado na adoção de medidas que contemplem balizas para o uso adequado do mundo digital, salvaguardando, contudo, direitos fundamentais dos envolvidos. Conforme o projeto, caberá ao Regulamento Serviços Digitais estabelecer um mecanismo de correção, nomeadamente com base nas iniciativas voluntárias existentes. O segundo, é o reconhecimento do impacto negativo da desinformação e de atividades manipuladoras e abusivas em rede para a sociedade e para a democracia. Afinal, a Proposta tem por base o Plano de Ação para a democracia europeia [COM(2020)], que tem como missão capacitar os cidadãos e construir democracias mais resilientes em toda a UE.

Pertinente registrar que o artigo 2º, ‘g’, da Proposta define o que sejam conteúdos ilegais como as “informações que, por si só ou por referência a uma atividade, incluindo a venda de produtos ou a prestação de serviços, não estejam em conformidade com o direito da União ou de um Estado-Membro, independentemente do objeto ou da natureza precisa desse direito”. Esse é o conteúdo que gera responsabilidade jurídica à plataforma e que exige combate das legislações nacionais e da UE. O que se pretende com o regramento

---

[europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20201016IPR89543/digital-ue-deve-estabelecer-novas-normas-para-regular-plataformas-online](https://europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20201016IPR89543/digital-ue-deve-estabelecer-novas-normas-para-regular-plataformas-online) Acesso em: 30 jan. 2021.

é criar um mecanismo de “notificação e ação” que possibilite ao usuário comunicar ao intermediário digital acerca de conteúdos ou atividades potencialmente ilícitos, visando acelerar a resposta da plataforma quanto à remoção de um conteúdo supostamente ilegal. Deverá ser disponibilizado ao utilizador um organismo nacional e independente para a solução de conflitos, sem prejuízo de valerem-se de recurso perante um Tribunal. Os eurodeputados defendem que a decisão final quanto à retirada de um conteúdo ilegal deva ser judicial e não por meio da atuação de uma empresa privada.

O Parlamento europeu aprovou, também, um Relatório elaborado pela Comissão de Liberdades Cívicas, versando sobre direitos fundamentais, apenando para a remoção de conteúdo de forma “diligente, proporcional e não discriminatória”, preservando o direito à liberdade de expressão, de informação, de proteção de dados e de privacidade. Os eurodeputados objetivam transparência nas “políticas de monetização das plataformas *online*, bem como coibir a propagação da desinformação e do *hate speech*.”

Destarte, a Europa caminha no sentido da regulação dos serviços digitais, com o fim de promover o bom funcionamento do mercado interno dos serviços *online*, de retirar conteúdos ilegais veiculados por intermédio das plataformas digitais, respeitando-se os direitos fundamentais dos consumidores virtuais.

## 6. Conclusão

O impacto da internet sobre conquistas históricas no âmbito dos direitos fundamentais exige uma releitura de institutos clássicos, uma revisitação na origem de direitos constitucionais consagrados e, com isso, reafirmar a importância do pacto democrático firmado por diversos Estados. O Estado Democrático de Direito é constantemente desafiado, portanto, é de suma importância que a comunidade jurídica se ocupe na busca de solução a novos problemas desencadeados pelo mundo virtual. Um comentário danoso à honra de determinado cidadão não é apenas um dano isolado, que só invade a esfera daquele indivíduo. É necessário olhar para o coletivo e questionar qual tipo de sociedade pretendemos construir e deixar para as gerações vindouras.

A irradiação de ofensas, o abalo à honra e as *fake news* têm a capacidade de criar naqueles que estão expostos ao conteúdo virtual uma realidade desprovida de autenticidade, fazendo lembrar a obra *1984*, de George Orwell, que trouxe o irônico Ministério

da Verdade, um órgão especializado em alterar fatos e modificar a história. Na era da pós-verdade, carecemos de informações idôneas, de comprometimento na utilização do meio virtual, de manutenção do respeito entre seus usuários, pois o questionamento que vem intrinsecamente ligado a ações que visem alterar a verdade é saber exatamente o objetivo de quem pretende falsear os fatos.

A quem interessa a desinformação da população? Qual impacto sofreremos com a propagação reiterada de notícias falsas? O que esse momento atual de nossa história ocasionará às democracias? Pretender alargar os limites da liberdade de expressão com o subterfúgio de evitar processos de censura pode trazer abalo à livre manifestação do pensar, na medida em que propicia o discurso de ódio, a disseminação da intolerância, a alteração da história, a proliferação da ignorância e a desconstrução de todos os objetivos democráticos de alcance de uma sociedade harmônica, solidária e justa.

Nesse cenário, a autorregulação regulada surge como componente fundamental na equalização de direitos como a liberdade de expressão, a livre iniciativa, o direito do consumidor, o direito ao anonimato, dentre tantos outros que podem ser exercidos no *ciberespaço*. Pensamos que o caráter democrático da autorregulação regulada, que agrega o poder público e a iniciativa privada, seja atualmente o mecanismo mais eficaz no controle de postagens ilícitas. O meio virtual exige dinamismo e rapidez na tomada de providências de restabelecimento do direito de terceiros lesados por intermédio de uma plataforma. Aguardar unicamente uma atuação judicial, a *posteriori*, alenteceria o processo de retirada de conteúdo impróprio. Racionalizar o exercício do direito ao anonimato integra o processo de busca de mecanismos que favoreçam a regulação das plataformas. É certo que a postagem anônima intensifica a proliferação de conteúdo falso e, muitas vezes, sequer permite a reparação ao utilizador ser lesado por meio de comentários externados anonimamente na rede.

Os destaques de exemplos assistidos nos processos eleitorais dos últimos anos são fundamentais para aquilatar o tamanho do prejuízo trazido pelo uso irresponsável do meio virtual, pois a eleição calcada em campanhas que utilizam o mundo virtual de maneira fraudulenta enfraquece as democracias e abre espaço ao ressurgimento do nazismo, do autoritarismo e do fascismo. A que custo a sociedade pretende ressuscitar as intempéries causadas pelo nazismo, permitindo que, à luz da liberdade de expressão que desinforma, ideais praticados durante o holocausto passem a ser

novamente um medo a ser enfrentado após décadas de sua superação. A crescente onda de intolerância mundial é facilitada pela exacerbção do direito da liberdade de expressão, que permite propagar palavras de racismo, de xenofobia, de misoginia, de homofobia, facilitando o agrupamento de pessoas com ideários antidemocráticos, que são empecilhos ao bom desenvolvimento democrático. Compatibilizar o exercício da liberdade de expressão é tarefa muito árdua, em face da história que circunda as democracias surgidas após anos de censura e de retirada do direito à manifestação de opinião.

O que defendemos não é a retirada irrestrita e sem critérios de conteúdo postado no meio virtual. Por isso, concordamos com o modelo alemão, que faz remissão à legislação penal, prestigiando a atuação legislativa construída mediante a participação popular com seu voto. Não olvidamos de que há uma necessidade subjacente de um projeto educacional que envolva a difusão da história, da sociologia, da filosofia, do humanismo e de todas as ciências que propiciam à humanidade o engrandecimento individual e a evolução da vida em grupo.

Somente assim cremos na desnecessidade de vias restritivas de direitos fundamentais, na medida em que o próprio cidadão será capaz, por ele mesmo, de colocar-se dentro de um limite de exercício de suas liberdades sem invadir a esfera de outrem e causar-lhe prejuízos.

Desse modo, traçar limites à liberdade de expressão é pleno exercício de enaltecer aquele direito, uma vez que a não observância da regulação do uso da palavra na internet pode caracterizar a própria destruição da liberdade da fala.

A manipulação do consumidor das redes sociais transformou-se em instrumento de destruição das democracias modernas, experimentada sobremaneira nos últimos anos nos principais processos eleitorais do mundo.

Por isso, sopesar valores constitucionais diante de um caso concreto e privilegiar a horizontalidade dos direitos fundamentais é fortalecer e enaltecer o amplo exercício da liberdade de expressão, caracterizada como ato democrático de consolidação de uma sociedade que pretende deixar um legado de civilidade ao porvir da humanidade.

A história do futuro das democracias está em curso e podemos assistir diariamente a episódios em que o mundo virtual cada vez mais interfere no mundo real, cabendo a todos os indivíduos assumirem o protagonismo para determinar como a vida em sociedade se desenvolverá daqui para frente.

Com isso, determinar formas de evitar a disseminação da desinformação e do crescimento do empobrecimento intelectual é salutar neste processo de manutenção de uma sociedade minimamente preocupada com as relações humanas e visionária da evolução conjunta da comunidade mundial.

Viver em um Estado Democrático de Direito, pautado na constitucionalização de direitos fundamentais e que coloca a valorização do homem como centro do sistema jurídico significa a eterna equalização de direitos, a fim de cumprir a promessa pretendida pelo constituinte originário na elaboração de diretrizes que cada vez mais permitam o usufruto de direitos por todos os cidadãos, sem descuidar-se das obrigações correlatas. Afinal, o exercício de um direito impõe a obrigação de respeitar o dos demais.

Assim, mantêm-se vivas as democracias, garante-se à população a continuidade do exercício de direitos fundamentais e a perpetuação de uma sociedade plural e solidária, fraterna, cujo objetivo maior seja resguardar o ser humano e dignificar seus direitos.





**JURISPRUDÊNCIA**



## CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

### Resoluções

#### **RESOLUÇÃO Nº 397, DE 9 DE JUNHO DE 2021.**

Altera a Resolução CNJ nº 322/2020, que estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, medidas para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.

*DJe/CNJ nº 150/2021, de 11 de junho de 2021, p. 2-3.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 398, DE 9 DE JUNHO DE 2021.**

Dispõe sobre a atuação dos “Núcleos de Justiça 4.0”, disciplinados pela Resolução CNJ nº 385/2021, em apoio às unidades jurisdicionais.

*DJe/CNJ nº 150/2021, de 11 de junho de 2021, p. 3-5.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 408, DE 18 DE AGOSTO DE 2021.**

Dispõe sobre o recebimento, o armazenamento e o acesso a documentos digitais relativos a autos de processos administrativos e judiciais.

*DJe/CNJ nº 210, de 20 de agosto de 2021, p. 3-5.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 420, DE 29 DE SETEMBRO DE 2021.**

Dispõe sobre a adoção do processo eletrônico e o planejamento nacional da conversão e digitalização do acervo processual físico remanescente dos órgãos do Poder Judiciário.

*DJe/CNJ nº 254/2021, de 29 de setembro de 2021, p. 2-4.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 421, DE 29 DE SETEMBRO DE 2021.**

Estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional em matéria de arbitragem e dá outras providências.

*DJe/CNJ nº 259/2021, de 6 de outubro de 2021, p. 14-15.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 428, DE 20 DE OUTUBRO DE 2021.**

Dispõe sobre procedimentos e rotinas quanto ao uso do Cadastro de Entidades Devedoras Inadimplentes de Precatórios (CEDINPREC), sistema informatizado por meio do qual serão centralizadas as informações relativas à não liberação tempestiva de recursos para o pagamento de parcelas mensais indispensáveis ao cumprimento do regime especial de que tratam os artigos 101 a 105 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

*DJe/CNJ nº 277/2021, de 25 de outubro de 2021, p. 3-6.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 430, DE 20 DE OUTUBRO DE 2021.**

Altera a Resolução CNJ nº 344/2020, que regulamenta o exercício do poder de polícia administrativa no âmbito dos tribunais, dispondo sobre as

atribuições funcionais dos agentes e inspetores da polícia judicial.  
*DJe/CNJ n° 277/2021, de 25 de outubro de 2021, p. 9-10.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 431, DE 20 DE OUTUBRO DE 2021.**

Altera o artigo 8º e o anexo da Resolução CNJ n° 390/2021, restabelecendo a vigência dos artigos 70 e 71 da Resolução CNJ n° 303/2019.  
*DJe/CNJ n° 277/2021, de 25 de outubro de 2021, p. 10.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 436, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.**

Altera a Resolução CNJ n° 350/2020, que estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, e dá outras providências.  
*DJe/CNJ n° 284/2021, de 3 de novembro de 2021, p. 16-18.*

#### **RESOLUÇÃO Nº 438, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021.**

Altera, renumera e acrescenta dispositivos à Resolução CNJ n° 303/2019, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a gestão de precatórios e respectivos procedimentos operacionais no âmbito do Poder Judiciário.  
*DJe/CNJ n° 283/2021, de 28 de outubro de 2021, p. 2-5.*

#### Recomendações

#### **RECOMENDAÇÃO Nº 100, DE 16 DE JUNHO DE 2021.**

Recomenda o uso de métodos consensuais de solução de conflitos em demandas que versem sobre o direito à saúde  
*DJe/CNJ n° 156/2021, de 18 de junho de 2021, p. 2-3.*

#### **RECOMENDAÇÃO Nº 101, DE 12 DE JULHO DE 2021.**

Recomenda aos tribunais brasileiros a adoção de medidas específicas para o fim de garantir o acesso à Justiça aos excluídos digitais.  
*DJe/CNJ n° 179/2021, de 14 de julho de 2021, p. 2-3.*

#### **RECOMENDAÇÃO Nº 102, DE 19 DE AGOSTO DE 2021.**

Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras.  
*DJe/CNJ n° 212, de 20 de agosto de 2021, p. 2-54.*

#### **RECOMENDAÇÃO Nº 104, DE 23 DE AGOSTO DE 2021.**

Recomenda aos tribunais que celebrem acordos de cooperação com os Ministérios Públicos, Defensorias Públicas, Procuradorias, Seccionais da OAB e Polícias que se situem na área territorial de suas competências para maximizar a eficiência das comunicações de atos processuais.  
*DJe/CNJ n° 217, de 25 de agosto de 2021, p. 17-18.*

**RECOMENDAÇÃO Nº 111, DE 7 DE OUTUBRO DE 2021.**

Recomendar aos tribunais de todo o país que divulguem, em suas páginas oficiais e nos mandados judiciais, da campanha contra violência infantil, com a finalidade de informar aos usuários do sistema de justiça os canais de comunicação para proteção de crianças e de adolescentes.

*DJe/CNJ nº 264/2021, de 11 de outubro de 2021, p. 12-13.*

**RECOMENDAÇÃO Nº 112, DE 20 DE OUTUBRO DE 2021.**

Adequa as Recomendações CNJ nº 57/2019; nº 58/2019; Recomendação CNJ nº 63/2020; Recomendação CNJ nº 71/2020 à Lei nº 14.112/2020, alteradora das Leis nº 11.101/2005, nº 10.522/2002, e nº 8.929/1994.

*DJe/CNJ nº 277/2021, de 25 de outubro de 2021, p. 11-13.*

**RECOMENDAÇÃO Nº 121, DE 3 DE NOVEMBRO DE 2021.**

Recomenda-se aos tribunais que, na hipótese de vara especializada com competência exclusiva para determinadas matérias e jurisdição territorial igual à do tribunal, designem mais de um magistrado para nela atuar ou criem mais de uma vara com igual competência.

*DJe/CNJ nº 288/2021, de 5 de novembro de 2021, p. 2.*

**CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO  
TRABALHO  
E  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

*Resoluções - CSJT*

**RESOLUÇÃO N. 284/CSJT, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2021**

Altera a Resolução n. 185/CSJT, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3197, p. 12-13, 8 abr. 2021*

**RESOLUÇÃO N. 285/CSJT, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2021**

Institui a plataforma de videoconferência para realização de audiências e sessões de julgamento nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3197, p. 5, 8 abr. 2021.*

**RESOLUÇÃO N. 288/CSJT, DE 19 DE MARÇO DE 2021**

Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários

de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) da Justiça do Trabalho; e altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021.*

### **RESOLUÇÃO N. 300/CSJT, DE 27 DE AGOSTO DE 2021**

Altera a redação dos §§ 2º e 3º do art. 6º da Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3308, p. 24-25, 14 set. 2021.*

### **RESOLUÇÃO N. 305/CSJT, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021**

Altera a redação da Resolução n. 138/CSJT.GP, de 24 de junho de 2014, que dispõe sobre o estabelecimento de Núcleos de Pesquisa Patrimonial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e define objetivos de atuação.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3325, p. 31-33, 7 out. 2021.*

### **RESOLUÇÃO N. 306/CSJT, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021**

Altera a redação da Resolução n. 8/CSJT, de 27 de outubro de 2005, que estabelece a Tabela Única para atualização e conversão de débitos trabalhistas - Sistema Único de Cálculo (SUCJT).

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3325, p. 36-37, 7 out. 2021.*

### **RESOLUÇÃO N. 309/CSJT, DE 24 DE SETEMBRO DE 2021**

Estabelece diretrizes e orientações para a formulação de Políticas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3325, p. 40-43, 7 out. 2021.*

### Atos Conjuntos - TST, CSJT e CGJT

### **ATO CONJUNTO N. 5/TST.CSJT.GP, DE 16 DE MARÇO DE 2021**

Estabelece regras que disciplinam a utilização de webservices que acessem dados da Receita Federal do Brasil (RFB) armazenados na infraestrutura tecnológica do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3184, p. 3, 17 mar. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 7/CSJT.GP.CGJT, DE 19 DE MARÇO DE 2021**

Revoga o Ato Conjunto n. 1/CSJT.GP.CGJT, de 24 de novembro de 2017, que dispõe sobre a contagem de prazo em dias úteis para prolação de despachos, decisões interlocutórias e sentenças pelos magistrados trabalhistas.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3187, p. 1, 22 mar. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 14/TST.CSJT.GPSG, DE 6 DE MAIO DE 2021**

Altera a redação do inciso III do art. 20 do Ato Conjunto n. 40/TST.CSJT.GP, de 11 de dezembro de 2018, que dispõe, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelos órgãos públicos com o fim de garantir o acesso a informações.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3218, p. 8, 7 maio 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 6/TST.CSJT.GP.GVPCGJT, DE 11 DE JUNHO DE 2021**

Regulamenta o Programa Justiça 4.0 no âmbito da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3288, p. 1-2, 16 ago. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 31/TST.CSJT.CGJT, DE 4 DE AGOSTO DE 2021**

Estabelece diretrizes para a emissão de ordens judiciais dirigidas à Microsoft Corporation por parte de magistrados da Justiça do Trabalho, envolvendo a solicitação de informações de dados armazenados.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3288, p. 2-3, 16 ago. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 34/CSJT.GP.GVP.CGJT, DE 17 DE AGOSTO DE 2021**

Regulamenta os procedimentos para a realização de audiências de conciliação em processos que tramitam em grau de recurso no Tribunal Superior do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3290, p. 1-3, 18 ago. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 35/CSJT.GP.CGJT, DE 20 DE AGOSTO DE 2021**

Regulamenta a contagem dos prazos processuais e das publicações de atos administrativos realizadas via Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

(DEJT) no período de 8 de julho de 2021 até 20 de agosto de 2021.  
*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3292, p. 1-2, 20 ago. 2021.*

**ATO CONJUNTO N. 36/CSJT.GPCGJT, DE 25 DE AGOSTO DE 2021**

Altera o Ato Conjunto n. 35/CSJT.GPCGJT, de 20 de agosto de 2021, que regulamenta a contagem dos prazos processuais e das publicações de atos administrativos realizadas via Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) no período de 8 de julho de 2021 até 20 de agosto de 2021.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3296, p. 1-2, 26 ago. 2021.*

Atos - Presidência TST

**ATO N. 175/SEGJUD.GP, DE 20 DE JULHO DE 2021**

Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3271, p. 112-113, 21 jul. 2021.*

Provimentos - Corregedoria-Geral da JT

**PROVIMENTO N. 2/CGJT, DE 28 DE JULHO DE 2021**

Altera a redação dos arts. 161 e 162 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3276, p. 13, 28 jul. 2021.*

**PROVIMENTO N. 3/CGJT, DE 21 DE SETEMBRO DE 2021**

Regulamenta a utilização do Sistema de Designação de Oitiva de Testemunhas por Videoconferência (SISDOV) para designação de audiência pelo juízo deprecante para a oitiva de partes e testemunhas por videoconferência de que trata o Provimento n. 1/CGJT, de 16 de março de 2021.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3313, p. 2-3, 21 set. 2021.*

Atos - Corregedoria-Geral da JT

**ATO N. 9/CGJT, DE 5 DE MAIO DE 2021**

Estabelece sistemática para cumprimento do disposto nos arts. 33 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do

Trabalho, de 19 de dezembro de 2019; 1º da Portaria Conjunta n. 1/ CN.CGJT, de 22 de abril de 2021, que disciplina o encaminhamento à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho de decisões concernentes aos procedimentos de natureza disciplinar em trâmite nos Tribunais Regionais do Trabalho; e Ato n. 8/CGJT, de 26 de abril de 2021, que dispõe sobre a utilização e o funcionamento do sistema Processo Judicial Eletrônico Corregedoria (PJeCor) no âmbito da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3216, p. 1-2, 5 maio 2021.*

#### **ATO N. 10/CGJT, DE 4 DE JUNHO DE 2021**

Divulga a adoção da Tabela Processual Unificada de Assuntos do Conselho Nacional de Justiça em substituição a com acréscimos da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3238, p. 41, 4 jun. 2021.*

#### **ATO N. 14/CGJT, DE 17 DE SETEMBRO DE 2021**

Altera o art. 31, §§ 3º e 4º, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3311, p. 6-7, 17 set. 2021.*

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

### Súmulas

#### **SÚMULA nº 08 - CANCELADA pela Resolução nº 075/2021**

ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. EMPRESAS PÚBLICAS OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com a empresa pública ou sociedade de economia mista, porém a impossibilidade de se formar a relação empregatícia não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado que cumpre função idêntica nas tomadoras.

#### **SÚMULA nº 11 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - RECURSO ORDINÁRIO -

**INTERPOSIÇÃO SIMULTANEA - EXTEMPORANEIDADE.**

É extemporânea a interposição simultânea, pela mesma parte, de Embargos de Declaração e de Recurso, postulando a reforma da decisão, antes da publicação do acórdão ou da sentença.

**SÚMULA nº 23 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. AUMENTO. FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA.**

É possível o aumento para além de 2 (duas) horas de intervalo intrajornada para repouso e alimentação (art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que seja fixado o tempo exato a ser observado, em escala de horário de trabalho pré-fixada e de conhecimento antecipado dos empregados, assegurado o intervalo interjornadas, ressalvadas as hipóteses em que demonstrada fraude ou quando do quadro fático se extraia o completo descumprimento da norma coletiva, caso em que serão devidas como horas extraordinárias as excedentes a duas horas de intervalo.

**SÚMULA nº 25 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**

**INTERVALO INTRAJORNADA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 437, II, DOC. TST (ART. 896, § 6º, DA CLT).**

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT e art. 7º, XXI, da CF/1988)

**SÚMULA nº 26 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.**

São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

**SÚMULA nº 30 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**

**CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.**

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

**SÚMULA nº 32 - SUSPENSA pela Resolução nº 076/2021**

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.**

O estabelecimento de jornada superior a 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento, através de negociação coletiva, não poderá exceder a 8 horas diárias, caso em que não dará direito a 7ª e 8ª horas como extras.

**SÚMULA nº 42 - CANCELADA pela Resolução nº 064/2021**  
SINDICATO PROFISSIONAL. AÇÃO COLETIVA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO.

O benefício da justiça gratuita é limitado às pessoas físicas que declarem a impossibilidade de arcar com o recolhimento de custas, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ao sindicato profissional, como pessoa jurídica, na condição de substituto processual, é aplicável a regra da concessão da gratuidade, quando comprovada a falta de condições financeiras para arcar com os custos do processo.

**SÚMULA nº 66 - CANCELADA pela Resolução nº 075/2021**  
INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO DE COMUM ACORDO.

Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV, da Constituição de 1988), considera-se inconstitucional a dicção de comum acordo, inserta pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental.

*Teses Jurídicas Prevalentes*

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE nº 1 - RETIRADA DA JURISPRUDÊNCIA pela Resolução nº 077/2021**

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL DECORRENTE DE DESPESAS POR CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO – ARTS. 186, 187 e 927 DO CÓDIGO CIVIL.

Empregador que descumpre a legislação violando direito e levando empregado a contratar advogado para reclamar o que lhe é devido comete ato ilícito, causa dano material e fica obrigado a repará-lo com pagamento de indenização conforme dicção e inteligência dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE nº 2 - RETIRADA DA JURISPRUDÊNCIA pela Resolução nº 077/2021**

PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA - FUNDO DE ARRENDAMENTO RESIDENCIAL - FAR (LEI Nº 10.188/2001) - RESPONSABILIDADE DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. INAPLICABILIDADE. SÚMULA Nº 30 DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO.

De acordo com a legislação instituidora do Programa Minha Casa Minha Vida e do Fundo de Arrendamento Residencial - FAR (Lei nº 10.188/2001), a Caixa Econômica Federal, como gestora e operadora do

Programa e do Fundo, pode comprar imóveis e neles construir as unidades habitacionais, agindo como verdadeira dona de obra e, por isso, não pode ser responsabilizada subsidiária ou solidariamente, nos termos da Súmula nº 30 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

**TESE JURÍDICA PREVALECENTE nº 3 - RETIRADA DA JURISPRUDÊNCIA pela Resolução nº 077/2021**

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PERCEBIDA POR MAIS DE 10 ANOS. SUPRESSÃO. JUSTO MOTIVO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O enquadramento dos engenheiros do Banco da Amazônia como categoria diferenciada, por força de sentença transitada em julgado, não constitui justo motivo para o descomissionamento, daí o direito à incorporação da gratificação ao salário, nos termos previstos na Súmula nº 372, I, do C. TST.

Precedente IRDR

**PRECEDENTE IRDR nº 1 - CANCELADO pela Resolução nº 078/2021**

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA APRECIAR DEMANDA AJUIZADA EM FACE A ENTE PÚBLICO.

Competência da Justiça do Trabalho para apreciar demanda ajuizada em face a ente público, que envolva obrigação de fazer quanto aos descontos postulados por entidades sindicais, a título de contribuição sindical. (artigo 982, I, CPC)

Resoluções

**RESOLUÇÃO Nº 041/2021, DE 19 DE ABRIL DE 2021**

DEFERE o pedido formulado pela Excelentíssima Senhora ÁDRIA LENA FURTADO BRAGA, Juíza do Trabalho Substituta, de remoção do Tribunal Regional da 16ª Região para o Tribunal Regional da 8ª Região.

*Divulgada no DEJT de 23/04/2021 e considerada publicada em 26/04/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 044/2021, DE 10 DE MAIO DE 2021**

REVOGA os termos do acórdão proferido no Recurso Administrativo RA-0010115- 72.2019.5.08.0000, porque incompatível com as exigências dadas pelo TCU sobre a matéria e dá outras providências.

*Divulgada no DEJT de 12/05/2021 e considerada publicada em 13/05/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 047/2021, DE 10 DE MAIO DE 2021**

APROVA as remoções de Juízes de Varas do Trabalho a novas titularidades.

*Divulgada no DEJT de 12/05/2021 e considerada publicada em 13/05/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 048/2021, DE 10 DE MAIO DE 2021**

INDICA o nome do Excelentíssimo Juiz Titular de Vara Doutor ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS, para fins de promoção, pelo critério de antiguidade, ao cargo de Desembargador do Trabalho deste Tribunal.  
*Divulgada no DEJT de 12/05/2021 e considerada publicada em 13/05/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 053/2021, DE 05 DE JULHO DE 2021**

Referenda os termos do Ato Conjunto PRESI/CR Nº 020, de 17 de maio de 2021, alterado pelos Atos Conjuntos PRESI/CR Nº 022, de 1º de junho de 2021 e Nº 023, de 15 de junho de 2021.  
*Divulgada no DEJT de 09/07/2021 e considerada publicada em 12/07/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 056/2021, DE 12 DE JULHO DE 2021**

I - APROVA a lista tríplice e AUTORIZA a promoção de Juiz do Trabalho Substituto ao cargo de Juiz Titular de Vara do Trabalho, pelo critério de merecimento. II - AUTORIZA a promoção de Juiz do Trabalho Substituto ao cargo de Juiz Titular de Vara do Trabalho, pelo critério de antiguidade.  
*Divulgada no DEJT de 12/07/2021 e considerada publicada em 13/07/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 060/2021, DE 09 DE AGOSTO DE 2021**

APROVA as remoções de Juízes de Varas do Trabalho a novas titularidades.  
*Divulgada no DEJT de 10/08/2021 e considerada publicada em 11/08/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 061/2021, DE 09 DE AGOSTO DE 2021**

Referenda os termos do Ato Conjunto PRESI/CR Nº 027, de 2 de agosto de 2021, que altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 020/21, que instituiu protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.  
*Divulgada no DEJT de 20/08/2021 e considerada publicada em 23/08/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 064/2021, DE 16 DE AGOSTO DE 2021**

CANCELA as Súmulas nºs 11, 23, 25, 26, 30, e 42 da Jurisprudência predominante deste Regional.  
*Divulgada no DEJT de 26, 27 e 30/08/2021 e considerada publicada em 27, 30 e 31/08/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 066/2021, DE 13 DE SETEMBRO DE 2021**

I - Implementa, no âmbito deste Egrégio Regional, a Política Judiciária Nacional de Tratamento das disputas de interesses trabalhistas, instituída pelo Conselho Superior do Trabalho; II - Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas desta Justiça do Trabalho da 8ª Região - CEJUSC-JT 8; e III - da outras providências.  
*Divulgada no DEJT de 16/09/2021 e considerada publicada em 17/09/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 075/2021, DE 13 DE OUTUBRO DE 2021**

CANCELA as Súmulas nºs 08 e 66 da Jurisprudência predominante deste Regional.

*Divulgada no DEJT de 04, 05 e 08/11/2021 e considerada publicada em 05, 08 e 09/11/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 076/2021, DE 13 DE OUTUBRO DE 2021**

SUSPENDE a Súmula nº 32 da Jurisprudência predominante deste Regional.

*Divulgada no DEJT de 04, 05 e 08/11/2021 e considerada publicada em 05, 08 e 09/11/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 077/2021, DE 13 DE OUTUBRO DE 2021**

RETIRA as Teses Jurídicas Prevalentes nºs 1, 2 e 3 da Jurisprudência predominante deste Regional do site do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

*Divulgada no DEJT de 04, 05 e 08/11/2021 e considerada publicada em 05, 08 e 09/11/2021*

**RESOLUÇÃO Nº 078/2021, DE 13 DE OUTUBRO DE 2021**

CANCELA o Precedente IRDR nº 01 da Jurisprudência predominante deste Regional.

*Divulgada no DEJT de 04, 05 e 08/11/2021 e considerada publicada em 05, 08 e 09/11/2021*

Portarias**PORTARIA PRESI Nº 725, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021**

Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, as medidas administrativas de prevenção ao contágio pela COVID-19 durante o restabelecimento das atividades presenciais, com base no Ato Conjunto PRESI/CR nº 031, de 19 de outubro de 2021.

Divulgada no DEJT de 28/10/2021 e considerada publicada em 03/11/2021

Atos Conjuntos - Presidência e Corregedoria Regional**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 020, DE 17 DE MAIO DE 2021**

*(Errata nº 001/2021) (Alterado pelo ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 022/2021) (Alterado pelo ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 023/2021) (Alterado pelo ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 027/2021)*

Dispõe, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 021, DE 25 DE MAIO DE 2021**

Suspende o expediente presencial na Vara do Trabalho de Capanema e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3230/2021 de 25/05/2021 e considerado publicado em 26/05/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 022, DE 1º DE JUNHO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 020, de 17 de maio de 2021, que instituiu protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3236/2021 de 02/06/2021 e considerado publicado em 04/06/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 023, DE 15 DE JUNHO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 020, de 17 de maio de 2021, que instituiu protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3245/2021 de 15/06/2021 e considerado publicado em 16/06/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 024, DE 17 DE JUNHO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 019, de 05 de maio de 2021, que trata da conversão de todos os processos físicos que tramitam, no âmbito deste Regional, em processo eletrônico, no módulo “Cadastro de Conhecimento, Liquidação e Execução(CCLE)” do PJe, nos moldes do Capítulo V da Resolução CSJT nº 185/2017.

*Divulgado no DEJT nº 3248/2021 de 18/06/2021 e considerado publicado em 21/06/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 025, DE 07 DE JULHO DE 2021**

*(Alterado pelo ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 029/2021)*

Dispõe sobre os procedimentos para a apresentação de arquivos de imagens, áudios e vídeos para instruir processo judicial eletrônico (PJe) e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3261/2021 de 07/07/2021 e considerado publicado em 08/07/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 26, DE 27 DE JULHO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 019, de 05 de maio de 2021, que trata da conversão de todos os processos físicos que tramitam, no âmbito deste Regional, em processo eletrônico, no módulo “Cadastro de Conhecimento, Liquidação e Execução(CCLE)” do PJe, nos moldes do Capítulo V da Resolução CSJT nº 185/2017.

*Divulgado no DEJT nº 3275/2021 de 27/07/2021 e considerado publicado em 28/07/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 027, DE 02 DE AGOSTO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 020, de 17 de maio de 2021, que instituiu protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid-19, e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3279/2021 de 02/08/2021 e considerado publicado em 03/08/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 029, DE 25 DE AGOSTO DE 2021**

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 025, de 07 de julho de 2021, que dispõe sobre os procedimentos para a apresentação de arquivos de imagens, áudios e vídeos para instruir processo judicial eletrônico (PJe) e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3297/2021 de 27/08/2021 e considerado publicado em 30/08/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 30, DE 14 DE OUTUBRO DE 2021**

Dispõe, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, sobre o acolhimento e o levantamento dos depósitos judiciais perante o Banco do Brasil S/A por meio do Sistema de Controle de Depósitos Judiciais - SISCONDJ e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3330/2021 de 15/10/2021 e considerado publicado em 18/10/2021*

**ATO CONJUNTO PRESI/CR nº 031, DE 19 DE OUTUBRO DE 2021**

Dispõe sobre a retomada dos serviços presenciais, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região e manutenção das ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus - Covid19 e dá outras providências.

*Divulgado no DEJT nº 3332/2021 de 19/10/2021 e considerado publicado em 20/10/2021*

*Recomendações - Corregedoria Regional*

**RECOMENDAÇÃO CR Nº 05/2021, DE 29 DE JUNHO DE 2021**

*Expedição de Mandado de Citação na Fase de Execução*

RECOMENDAR aos Juízes e Juízas do Trabalho que priorizem a citação pelo correio ou por intimação do devedor, através de publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, na pessoa de seu advogado constituído nos autos, quando este tiver poderes para tanto, mantendo a citação por oficial de justiça quando entenderem necessário.

RECOMENDAR aos Juízes e Juízas do Trabalho que em se tratando de ação com as classes “execução provisória” ou “cumprimento de sentença”, por gerar novo número de processo, priorizem a citação pelo correio, na pessoa do devedor, mantendo a citação por oficial de justiça quando entenderem necessário.

### **RECOMENDAÇÃO CR Nº 06/2021, DE 29 DE JUNHO DE 2021**

#### *Gravação de Audiências*

RECOMENDAR a todos os Juízes e Juízas do Trabalho a gravação integral de todas as audiências, presenciais ou virtuais, em fase de conhecimento ou execução, ficando excepcionada a fase em que ocorrem as tratativas visando a conciliação.

RECOMENDAR a todos os Juízes e Juízas do Trabalho que, no caso de recusa de homologação do acordo proposto pelas partes, consignem em ata os respectivos termos, bem como a decisão que recusou a homologação, devidamente fundamentada.

### **RECOMENDAÇÃO CR Nº 07/2021, DE 29 DE JUNHO DE 2021**

#### *RPV - Inscrição BNDT*

RECOMENDAR aos Juízes e Juízas do Trabalho que envidem esforços no sentido de identificar e sanar as causas do atraso no pagamento de modo que as RPVs sejam quitadas dentro do prazo de 2 meses.

RECOMENDAR aos Juízes e Juízas do Trabalho que promovam a inscrição de todos os entes públicos com RPVs em atraso no BNDT, nos termos da Resolução Administrativa TST nº 1470, de 24 de agosto de 2011.

### **RECOMENDAÇÃO CR Nº 08/2021, DE 24 DE AGOSOT DE 2021**

#### *Residência do Magistrado na Comarca*

RECOMENDAR a todos os Juízes e Juízas do Trabalho que observem que o trabalho remoto não afasta a obrigatoriedade de residir na sede da Comarca, salvo autorização do Tribunal Pleno, nos termos dispostos no inciso VII do artigo 93 da Constituição Federal e no inciso V do artigo 35 da Lei complementar nº 35/1979.

#### *Atos Normativos - Corregedoria Regional*

### **ATO NORMATIVO CR Nº 04, DE 26 DE MAIO DE 2021**

Alterar, em parte, o ATO NORMATIVO CR Nº 01, de 03 de fevereiro de 2021, para dar nova redação ao artigo 3º; caput e §1º do artigo 6º; e ao §1º do artigo 7º.

### **ATO NORMATIVO CR Nº 05, DE 29 DE JUNHO DE 2021**

Alterar, em parte, o ATO NORMATIVO CR Nº 01, de 03 de fevereiro de 2021, para revogar o §2º do artigo 6º e dar nova redação ao §1º e caput do artigo 3º



## ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

### AÇÃO RESCISÓRIA. LIDE SIMULADA. CONFIGURAÇÃO.

**ACÓRDÃO TRT8ª/ SE II/ AR 0001135-05.2020.5.08.0000**

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA**

**REQUERENTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ -  
UNIFAP**

**REQUERIDOS: ALEXANDRE ANTONIO ABRÃO**  
Advogado: Dr. Jonas Albertino Moraes Cardoso  
**GLOBAL SERVIÇOS LTDA - EPP**  
Advogado: Dr. Francisco Benicio Pontes Neto

**AÇÃO RESCISÓRIA. LIDE SIMULADA.  
CONFIGURAÇÃO. Os dissídios submetidas a  
esta Justiça Especializada fundamentam-se na  
falta de consenso, razão por que as ações em que  
não existe controvérsia são lesivas ao interesse  
público porque a sociedade não pode assumir  
o custo de um processo que objetiva livrar o  
empregador de assumir as consequências pela  
omissão constatada na relação de trabalho, sendo  
considerada ilegal, imoral e merece o repúdio  
deste Tribunal Regional.**

#### **1. RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **ação rescisória**, em que são partes, como requerente, **MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ** e, como requeridos, **ALEXANDRE ANTONIO ABRÃO E GLOBAL SERVIÇOS LTDA - EPP**.

*OMISSIS.*

#### **2. FUNDAMENTAÇÃO** **ADMISSIBILIDADE**

A presente ação rescisória está subscrita por Procuradora Regional do Trabalho e constituída de certidão de expiração do prazo (ID. 744ea8a)

que identifica o trânsito em julgado em 10/05/2019. Ao ajuizar a ação em 14/12/2020, o requerente observou o biênio decadencial. Desse modo, admito-a. Por outro lado, não conheço da contestação apresentada pela requerida GLOBAL SERVIÇOS LTDA - EPP porque intempestiva (ID. 4cdcad5).

### **PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA UNIFAP SUSCITADA NA CONTESTAÇÃO DO REQUERIDO ALEXANDRE ANTONIO ABRÃO**

O requerido postula a exclusão da UNIFAP como parte no polo passivo da demanda, por ser a principal interessada na demanda.

Questiona ainda quanto à participação exclusiva da UNIFAP no processo administrativo disciplinar instaurado pelo Ministério Público, situação que lhe favorece, em decorrência desta fornecer elementos de convicção pautados em interesses favoráveis a si própria.

Por essas razões, entende que deve ser declarada a ilegitimidade passiva, em virtude do seu interesse preponderante na reforma da sentença que transitou em julgado.

Analiso.

Fica prejudicada a análise da preliminar suscitada, em razão da inclusão da UNIFAP na lide como litisconsorte ATIVA (ID. 51be263).

Aliás, o suscitante não fez mais nenhuma menção a respeito em suas razões finais.

Pelo exposto, rejeito essa preliminar.

### **MÉRITO DA LIDE SIMULADA**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO pretende a rescisão das decisões proferidas nos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206, que condenaram a empresa GLOBAL SERVIÇOS LTDA -EPP e, subsidiariamente, a UNIFAP, a pagarem ao reclamante ALEXANDRE ANTONIO ABRAO o valor de R\$279.609,97.

Diz que instaurou o Procedimento Preparatório nº 146.2020.08.001/0 para apurar a prática de lide simulada entre Alexandre Antonio Abrão e a Global Serviços Ltda - EPP, nos autos do Processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206.

Alega tratar-se de uma lide simulada porque foi apurado no procedimento investigatório que o reclamante/requerido (Sr. Alexandre Antonio Abrão) era parente próximo dos sócios e que nunca foi empregado da empresa Global Serviços.

Argumenta que o sr. Daniel da Silva Souza, preposto da UNIFAP, nos autos da reclamação trabalhista nº 0000017-04.2019.5.08.0202, declarou que o sr. Alexandre Antonio Abrão nunca prestou serviço nas obras decorrentes do contrato firmado pela reclamada e a UNIFAP.

Diz que as diligências feitas no procedimento administrativo concluíram que o sr. Alexandre Antonio Abrão é irmão do sr. Roberto Antonio Abrão Júnior, que é o verdadeiro proprietário da empresa Global Serviços, ainda que não conste como sócio no ato constitutivo.

Reconhece que a informação sobre o parentesco não é suficiente para comprovar a fraude alegada, mas entende que tem valor quando somada a outros elementos colhidos na investigação. Cita jurisprudência do C. TST acerca de parentesco entre patrão e empregado que podem indicar colusão.

Acrescenta que o relatório de análise documental elaborado no procedimento preparatório indica o Sr. Jean Fábio de Oliveira Muniz como único responsável técnico da empresa Global Serviços Ltda pelas obras decorrentes dos contratos administrativos celebrados com a UNIFAP nº 01/2014, 13/2015 e 17/2015.

Aduz também a existência de conluio nos autos principais pelo fato de que as verbas trabalhistas cobradas pelo reclamante (R\$279.609,97) correspondem a quantia próxima daquela que a UNIFAP deveria repassar em razão dos contratos celebrados (R\$255.060,87) e que se encontrava bloqueada em face de diversas dívidas trabalhistas da empresa Global Serviços Ltda.

Questiona a insistência da Global Serviços em quitar as supostas obrigações trabalhistas que possuía com o Sr. Alexandre Antonio Abrão através do valor bloqueado perante a UNIFAP, inclusive propondo na audiência de conciliação, realizada em 21/11/2018, que o pagamento fosse realizado com esse valor bloqueado, o que não ocorreu diante da impossibilidade de prática do ato pela UNIFAP.

Alega ainda que, após a publicação da Sentença, o Sr. Alexandre Antonio Abrão ajuizou execução provisória do título judicial (Processo nº 0000013-52.2019.5.08.0206) contra a empresa Global Serviços, que mesmo não sendo localizada pelo Oficial de Justiça para citação, postulou espontaneamente nos autos que o valor a receber da UNIFAP fosse repassado ao exequente.

Pondera que se trata de contrato de trabalho forjado entre a empresa e suposto empregado, que visa não apenas lesar diversos trabalhadores que têm direito às verbas rescisórias, mas também prejudicar os cofres públicos em razão da condenação subsidiária da UNIFAP, fazendo uso de lide simulada no Processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206.

Sustenta que as partes se utilizaram do processo judicial com o intuito manifesto de, em fraude à lei, constituir título executivo privilegiado, em detrimento de direitos de terceiros. Nesse sentido, invoca o art. 792 do CPC.

Em síntese, alega que empresa Global Serviços Ltda - EPP forjou contrato de trabalho e, em conluio, simulou com o Sr. Sr. Alexandre Antonio Abrão relação litigiosa para obter título judicial que garantisse desvio de verba bloqueada que estava destinada a pagar créditos trabalhistas de terceiros ou utilizar o referido título para, de forma indevida e até

criminosa, cobrar valores de ente público federal alegando relação de trabalho que nunca existiu.

Por essas razões, pede a procedência desta ação para rescindir a sentença prolatada em 03/12/2018 e o v. Acórdão proferido em 27/02/2019, nos autos da reclamação trabalhista nº 0000824-46.2018.5.08.0206, nos termos do artigo 966, inciso III, do CPC, e determinar o retorno dos autos ao Juízo de origem para que, diante dos fatos apresentados nesta ação rescisória, seja prolatada nova decisão.

Em razões finais, as partes mantiveram suas teses antagônicas.

Analiso.

Faz-se imperativo recordar que as ações submetidas a esta Justiça Especializada se denominam *dissídio*, que para o dicionarista Aurélio Buarque de Holanda, significa “... *controvérsia individual ou coletiva submetida à Justiça do Trabalho*”. Em outras palavras, *dissídio* é **a falta de consenso**. Todavia, nos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206 não é possível verificar a pretensão resistida da empresa reclamada em pagar ao suposto empregado a quantia postulada na petição inicial (R\$274.753,23), o que reforça ainda mais a tese do requerente.

Oportuno destacar trecho do termo de audiência lavrado naqueles autos, que assim consigna:

“Considerando a inexistência de controvérsias, tendo em vista os termos da contestação da primeira reclamada, as partes declaram não ter interesse na oitiva de depoimento pessoal e produção de prova testemunhal, sendo tais atos dispensados pelo Juízo. (destaquei)

Não havendo mais provas a serem produzidas, declaro encerrada a instrução processual. Em **RAZÕES FINAIS** as partes ratificam os termos da inicial e das defesas. **RECUSADA A SEGUNDA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO**. A sentença será publicada no próximo dia **30/11/2018**. Cientes os presentes. Audiência encerrada às 10h26. Eu, Raimundo Nonato Fontenele, Secretário de Audiências, lavrei o presente. Nada mais.”

Não menos diferente, consta na r. Sentença o seguinte fundamento:

“Desta feita, tendo em vista a ausência de controvérsia nos autos quanto à maioria dos pedidos do autor e considerando a prova documental produzida, **julgo procedente** o pedido do autor para condenar a reclamada ao pagamento das seguintes verbas:(...)”.

Em análise à ata de audiência do processo nº 0000017-04.2019.5.08.0202 (ID. 6a9379a), constato que o preposto da 2ª reclamada (UNIFAP) declarou que o sr. Alexandre Antonio Abrão “nunca prestou qualquer serviço na empresa em qualquer obra da UNIFAP”, o que confirma a tese de defesa da 2ª reclamada (UNIFAP) nos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206 de que “foi informado que não constam

registro de documentos com o nome do reclamante como prestadores de serviços em favor da UNIFAP”.

Apesar da existência de documentos constando o reclamante (Sr. Alexandre Antonio Abrão) como responsável técnico da empresa Global Serviços Ltda, as demais provas documentais apontam que o responsável técnico pelas obras na UNIFAP era o Sr. Jean Fábio Oliveira Muniz, o que contraria a tese da petição inicial dos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206, de que o reclamante “era o responsável técnico da primeira reclamada nas obras em que executava na segunda reclamada, contratos 001/2014-UNIFAP, 013/2015-UNIFAP e Contrato 017/2015-UNIFAP”.

Não fosse o bastante, o reclamante Alexandre Antonio Abrão é irmão do sr. Roberto Antonio Abrão Junior, proprietário de fato da empresa Global serviços Ltda - EPP, inscrita no CNPJ 06.900.721/0001-34.

Neste contexto, encontra-se evidenciada a lide simulada, pois reclamante e reclamada utilizaram o processo com finalidades escusas para desvirtuar direitos garantidos por lei aos trabalhadores.

Sobre essa questão, os doutrinadores Nelson Nery Junior e Rosa Nery comentam a legislação processual civil em vigor (Comentário ao CPC, atualizado até 15/03/2002, 6ª ed. rev. São Paulo: RT, 2002. p. 478) e defendem que:

“Há processo simulado quando as partes, sem a vontade de aproveitar-se do resultado da demanda e sem interesse em obter os efeitos jurídicos advindos da prestação jurisdicional, simulam a existência de lide entre elas, com o fim de prejudicar terceiros ou mesmo desviar a processo de sua finalidade constitucional e ontológica de servir de instrumento à paz social. (grifei).

Este caso ainda é dotado de uma agravante, pois houve condenação subsidiária do ente público (UNIFAP), o que implica em retenção dos valores dos cofres públicos para pagamento ao reclamante, já determinada nos autos do processo principal nº 0000824-46.2018.5.08.0206, com a expedição de precatório requisitório em desfavor da UNIFAP.

Como se vê, a prática adotada pelo reclamante e a reclamada merece o repúdio deste Juízo porque considerados atos nefastos, insidiosos e que afrontam a Justiça do Trabalho, ferem brutalmente o texto constitucional e colocam os envolvidos na lide simulada como fraudadores do Poder Judiciário.

Por tudo isso, registro meu repúdio às ações da espécie e julgo procedente a ação rescisória para desconstituir a r. Sentença e o v. Acórdão proferidos nos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206, que tramita perante a MM. 0003ª Vara do Trabalho de Macapá/AP, extinguindo-o sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, inciso IV, do CPC, em face da comprovada lide simulada. Custas de R\$20,00 pelos requeridos, calculadas sobre o valor da causa (R\$1.000,00).

### **3. CONCLUSÃO**

Ante o exposto, admito a presente ação rescisória porque preenchidos os pressupostos legais; e, no mérito, julgo-a procedente para rescindir a r. Sentença e o v. Acórdão proferidos nos autos do processo nº 0000824-46.2018.5.08.0206, que tramita perante a MM. 0003ª Vara do Trabalho de Macapá/AP. Tudo consoante os fundamentos. Custas de R\$20,00 pelos requeridos, calculadas sobre o valor da causa (R\$1.000,00).

#### **ACÓRDÃO:**

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM ADMITIR A PRESENTE AÇÃO; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PROCEDÊNCIA À AÇÃO RESCISÓRIA PARA RESCINDIR A R. SENTENÇA E O V. ACÓRDÃO PROFERIDOS NOS AUTOS DO PROCESSO Nº 0000824-46.2018.5.08.0206, QUE TRAMITA PERANTE A MM. 0003ª VARA DO TRABALHO DE MACAPÁ/AP. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS DE R\$20,00 PELOS REQUERIDOS, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA (R\$1.000,00).**

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de junho de 2021. (Publicado em 14/06/2021)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho, Relatora.

\*\*\*\*\*

### **AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DO CÔNJUGE NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. INVALIDADE.**

**PROCESSO nº 0001572-82.2016.5.08.0001 (AP)**

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE  
PINHO COUTO**

**AGRAVANTE: LEONARDO FRANCO MORGADO**  
Advogado: Dr. Jorge André Dias Aflalo Pereira

**AGRAVADOS: BRUNO ROGERIO BRITO BARATA**  
Advogado: Dr. Marcos Rogerio Brito de Assunção  
**M. FONSECA & CIA. LTDA - ME**

**M F WALTER BAR E RESTAURANTE LTDA - ME**  
**MURILO FONSECA FRANCO WALTER - ME**  
**MILENE DO SOCORRO FONSECA FRANCO - ME**  
**HELENILSON DE MORAES AS**  
**MARINA FONSECA FERREIRA MORGADO**  
**MARIA CAROLINA FONSECA FRANCO BORDALO**  
**MURILO FONSECA FRANCO WALTER**  
 Advogado: Dr. Jorge André Dias Aflalo Pereira

#### **Ementa**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DO CÔNJUGE NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. INVALIDADE.** A inclusão do cônjuge no polo passivo da execução, em decorrência da instauração de Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, não se mostra válida se não evidenciada confusão patrimonial ou ausência de autonomia na gestão do empreendimento do suscitado. Recurso provido para reconhecer a ilegitimidade do agravante para figurar no polo passivo da execução.

#### **Relatório**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE PETIÇÃO**, oriundos da **MERITÍSSIMA 1ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**, em que são partes, as acima identificadas.

*OMISSIS.*

#### **Fundamentação**

O agravante, preambularmente, pugna pelo conhecimento de seu apelo, e ainda, na mesma toada, pelos benefícios da justiça gratuita.

Quanto ao primeiro aspecto, diante do contido no art. 855-A da CLT, razões não há para o não prosseguimento do apelo, no tocante à garantia do juízo, ante a matéria tratada e o atendimento dos demais pressupostos.

Acerca da gratuidade, não há comprovação pelo recorrente neste sentido, nos termos do art. 790 da CLT, e, demais disso, as custas processuais em sede de execução tem sua exigência somente ao final, o que afasta a pertinência do pleito, mostrando-se descabido.

Assim, conhecimento do Agravo de Petição, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade, nos termos do art. 855-A, § 1º, II da CLT.

## **Mérito**

### **DA ILEGITIMIDADE PASSIVA DO AGRAVANTE**

O agravante, em seu arrazoado, sustenta sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da presente execução, alegando ausência de atos de gestão com desvio de finalidade, bem assim, não ser sócio da executada, o que impediria a sua inclusão da presente lide.

Destaca a inexistência de impedimento de exercício de sua profissão, e de ingerência da executada originária nas atividades da empresa, e prossegue em extensa explanação, com vistas a demonstrar a sua tese de ilegitimidade.

Analiso.

Conforme se verifica dos autos, o feito já se arrasta há algum tempo, sendo premente a ineficácia dos atos executórios até então praticados, resultando em pedido da parte exequente da instauração de Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica da executada.

Diante disto, o MM. Juízo de origem procedeu ao referido ato, resultando na r. decisão sob o Id 937654e, que reconheceu a legitimidade do ora agravante para figurar no polo passivo da execução.

A este respeito, convém lembrar que, recentemente se deu a alteração do texto celetista em vários aspectos, inclusive sob o viés processual, que, no presente caso, tem no art. 855-A sua expressão maior.

Noutros termos, o instituto da Desconsideração da Personalidade Jurídica ganhou tratamento próprio, nos seguintes termos:

“Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.”

No presente caso, a desconsideração da personalidade se deu com base na teoria menor, aplicável ao processo do trabalho, sob a tese de confusão patrimonial, ocorrendo o direcionamento da execução em desfavor do agravante.

Pois bem.

Como sabido, em regra, à luz do art. 880 da CLT, o empregador é a parte legítima para figurar no pólo passivo da demanda executiva.

Ocorre que, extraordinariamente, a depender da situação sob análise, outros podem vir a ser alvo dessa legitimação, nos termos do art. 4º da Lei nº 6.830/80 e art. 779 do CPC.

Como forma de concretizar essas hipóteses, tem-se o instrumento da Desconsideração da Personalidade Jurídica, decorrente da Doutrina do “Disregard of Legal entity”, com vistas a coibir abusos dos empregadores.

A este respeito a Doutrina pátria ressalta que:

“No Brasil, o instituto é de utilidade ímpar, haja vista a nossa execrável cultura de sonegação, torpeza e banalização do ilícito trabalhista. Observa-se que a indústria da fraude à execução trabalhista foi aperfeiçoada de tal maneira, que o desafio hodierno não é mais atingir

o sócio ostensivo, mas o sócio de fato que se encontra dissimulado pela presença de outros estrategicamente escolhidos pela sua condição de insolvente, os quais são vulgarmente chamados ‘laranjas’ ou ‘testas de ferro’.” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A execução dos bens dos sócios em face da disregard doctrine)

No caso dos presentes autos, não obstante o zelo envidado pelo MM. Juízo de piso, a desconsideração então aplicada teve como foco a verificação de nexos entre o agravante e a executada (Marina Fonseca Ferreira Morgado), a partir da situação fática evidenciada nos autos.

Contudo, a confusão patrimonial porventura daí decorrente, não se afigura como presumível, pois, não obstante as atividades comerciais exercidas de forma relativamente conjunta pelo casal (agravante e executada), à frente da nova empresa constituída, sob a égide de MEI, pelo agravante, tal circunstância por si só, não se mostra suficiente a atrair a incidência dos efeitos da Desconsideração da Personalidade Jurídica.

As inúmeras alegações do agravante, no sentido de demonstrar que a associação dos cônjuges tem como fim comum entre o casal a busca pelo sustento familiar e não uma sucessão empresarial, mostram-se robustecidas pela variada documentação juntada pelo agravante, ante ao regime patrimonial adotado pelos cônjuges e a autonomia na gestão das atividades desenvolvidas, não se afigurando qualquer óbice o exercício pelo agravante, de forma concomitante, de sua profissão e atuação à frente de seu empreendimento individual, à luz da primazia da realidade, não havendo como presumir-se o contrário, à falta de elementos probatórios em sentido contrário nos autos.

Em regra, o casal tem por objetivo o bem comum dos cônjuges, e esse intento, também passa, pela busca do equilíbrio financeiro de ambos, mas não necessariamente de forma associada, vez que cada um guarda sua autonomia, inclusive na gestão de seus empreendimentos decorrentes de iniciativa individual.

Raciocínio em sentido contrário implica em atentar contra a própria estabilidade familiar, afigurando-se totalmente descabida tal linha de pensamento, ante sua falta de razoabilidade.

Em suma, não obstante a louvável busca da efetividade da execução perante o MM. Juízo de origem, valendo-se do arcabouço e fático dos autos, e fundado em preceitos aplicáveis ao presente caso, constata-se, a partir da situação analisada, em cotejo com a documentação dos autos, ausência de violação ao art. 9º da CLT.

Desta feita, sou pela reforma do julgado, declarando a ilegitimidade do agravante para figurar no polo passivo da demanda, bem assim, determinar o desfazimento dos atos executórios daí decorrentes.

Ressalto que resta prejudicada a análise dos demais pontos suscitados pelo agravante em seu arrazoado, ante a perda do objeto dos mesmos.

**ANTE O EXPOSTO**, conheço do agravo de petição, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou-lhe provimento, para reformar a r. decisão agravada, e reconhecer a ilegitimidade do agravante para figurar no polo passivo da execução. Tudo conforme os fundamentos. Custas ao final.

**Acórdão**

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA RECONHECER A ILEGITIMIDADE DO AGRAVANTE PARA FIGURAR NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS AO FINAL.**

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de abril de 2021. (Publicado em 23/04/2021)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

\*\*\*\*\*

**AGRAVO DE PETIÇÃO - LIMITAÇÃO DO  
LITISCONSORTE FACULTATIVO - POLO ATIVO  
DA EXECUÇÃO.**

**PROCESSO nº 0000186-35.2021.5.08.0003 (Agravo de Petição)  
RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS  
RIBEIRO**

**AGRAVANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM  
EMPRESAS DE RADIODIFUSAO E TELEV,  
PRODUT. DE AUDIO E/OU VIDEO, TELEV.  
A CABO TELEV. POR ASSINATURAS NO  
ESTADO DO PARÁ**

Adv: Dione Rosiane Sena Lima da Conceição

Adv: Luan Pedro Lima da Conceicao

Adv: Wychthor Thyago Calado Vieira

**AGRAVADO: ORM CABO ANANINDEUA LTDA**

**AGRAVO DE PETIÇÃO - LIMITAÇÃO DO  
LITISCONSORTE FACULTATIVO - POLO**

**ATIVO DA EXECUÇÃO.** Não obstante ser plenamente possível a defesa de interesses coletivos e/ou individuais pela entidade sindical, neste caso específico a quantidade de substituídos (116) anunciada pelo próprio exequente e a pretensão pautada em alegações genéricas, não atreladas à específica realidade de cada um dos colaboradores representados, torna inviável a justa e eficaz prestação jurisdicional, na medida em que a desproporcionalidade evidenciada complica a liquidação do julgado, tumultua o curso do processo executório, compromete a rápida solução do litígio e dificulta a defesa. É nesse contexto que se deve compreender que a proposta da entidade sindical vulnera os princípios constitucionais da ampla defesa, do contraditório e da duração razoável do processo, sendo incabível que se promova a execução do título judicial, referente a todos os substituídos em uma única ação executória. Nada a prover.

## **1. RELATÓRIO**

Trata-se de agravo de petição, oriundo da **MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como agravante, e, como agravado, as acima identificadas.

*OMISSIS.*

## **2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO**

Conheço do agravo de petição apresentado pelos executados, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

## **MÉRITO EXECUÇÃO INDIVIDUAL PLÚRIMA**

O agravante argumenta que se trata de execução plúrima de sentença proferida em ação civil coletiva proposta pelo agravante em favor **de 116 (cento e dezesseis) substituídos**, título que deferiu a estes o pagamento de horas extras lançadas no “banco de horas”, bem como a obrigação de pagar aos empregados da reclamada o reflexo das horas extras sobre 13º salário, férias + 1/3 e FGTS, além de condenar a requerida na obrigação de não fazer, qual seja, não proceder ao citado regime de compensação de jornada de trabalho e ao pagamento de indenização por dano moral coletivo (R\$50.000,00), conduta única da ORM CABO ANANINDEUA em relação a todos os substituídos.

Diz que a r. sentença agravada (Id n. 8878b9c) extinguiu a execução sob o fundamento de contrariedade à Súmula 35 do TRT da 8ª Região por se tratar de execução plúrima e não individual, pelo que argumenta que, ao contrário da tese sustentada na r. decisão agravada, a execução individual plúrima não contraria o referido verbete, uma vez que, em razão da substituição processual, trata-se de autor único.

Alude que, do mesmo modo, a execução individual plúrima, implementa, de forma efetiva, os princípios norteadores do processo trabalhista, da economia e celeridade processual, bem como otimiza a prestação jurisdicional, uma vez que evita o ajuizamento de inúmeras ações, referindo-se a 116 (cento e dezesseis) execuções.

Requer que seja o presente agravo conhecido e provido para, reformando-se a sentença recorrida, seja declarada a possibilidade de tramitação da presente execução individual plúrima e, via de consequência, seja determinada a baixa do feito para a vara de origem para regular processamento.

Analiso.

Percebo que a entidade sindical que figura como substituta processual nestes autos, pretende a execução provisória de título executivo ainda não transitado em julgado, referente à Ação Civil Pública, processo n. 0000925-11.2017.5.08.0015, no qual consta:

[...]

JULGAR PROCEDENTE EM PARTE OS PEDIDOS DA INICIAL PARA CONDENAR A REQUERIDA AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS LANÇADAS NO “BANCO DE HORAS”, E CONDENAR A REQUERIDA NA OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, QUAL SEJA, NÃO PROCEDER AO CITADO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO; CONDENAR AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO (R\$50.000,00).

DEFERE-SE O PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE EVIDÊNCIA PARA QUE A REQUERIDA SE ABSTENHA DE UTILIZAR O SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO DENOMINADO BANCO DE HORAS ATÉ ULTERIOR CELEBRAÇÃO DE NORMA COLETIVA COM O SINDICATO RECLAMANTE.

DECLARAR QUE O CUMPRIMENTO DA PRESENTE DECISÃO SERÁ NA FORMA DA SÚMULA Nº 35 DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO: “EXECUÇÃO DECISÃO PROFERIDA EM PROCESSO COLETIVO.

COMPETÊNCIA. A EXECUÇÃO DAS SENTENÇAS GENÉRICAS PROFERIDAS EM AÇÃO DE CARÁTER COLETIVO É REALIZADA POR MEIO DE AÇÃO EXECUTIVA INDIVIDUAL, SEM VINCULAÇÃO ÀQUELA E SEM PREVENÇÃO DO JUÍZO PROLATOR DA DECISÃO.

[...]

A referida prestação jurisdicional promovida naqueles autos restou complementada, diante da oposição de embargos de declaração, dos seguintes termos:

[...]

ANTE TODO O EXPOSTO, ESTE JUÍZO DECIDE CONHECER OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO, PRODUTORAS DE ÁUDIO E /OU VÍDEO, TELEVISÃO A CABO, TELEVISÃO POR ASSINATURA NO ESTADO DO PARÁ-STERT/PA, ACOLHÊ-LOS EM PARTE PARA INCLUIR NA PARTE DISPOSITIVA COMO A SEGUIR: “III. DISPOSITIVO (...) JULGAR PROCEDENTE EM PARTE OS PEDIDOS DA INICIAL PARA CONDENAR A REQUERIDA AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS LANÇADAS NO “BANCO DE HORAS”, E CONDENAR A REQUERIDA NA OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, QUAL SEJA, NÃO PROCEDER AO CITADO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO; CONDENAR AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO (R\$50.000,00); HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS A 15% SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO. (...)”. ESTE JUÍZO DECIDE NÃO CONHECER OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELA ORM CABO ANANINDEUA LTDA. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. DÊ-SE CIÊNCIA ÀS PARTES. NADA MAIS.///

[...]

Em sede de segundo grau, a E. 3ª Turma, naqueles autos, decidiu: “[...] EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A OBRIGAÇÃO DE FAZER, A TUTELA DE EVIDÊNCIA E A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E LIMITAR A OBRIGAÇÃO DE PAGAR AO PERÍODO DE 09.09.2016 A 10.11.2017; [...]”

Segundo consta na tramitação do processo n. 0000925-11.2017.5.08.0015, os respectivos autos foram encaminhados ao C. TST para processar recurso.

Diante de tal cenário, a parte agravante ajuizou a presente Execução Provisória de Título Judicial Coletivo, objetivando o cumprimento provisório de sentença que deferiu aos substituídos o pagamento de horas extras lançadas no “banco de horas” e reflexos, pelo que resta inegável que estamos diante de uma ação coletiva, a qual tem por objeto a defesa de direitos individuais dos substituídos.

Não obstante ser plenamente possível a defesa de interesses coletivos e/ou individuais pela entidade sindical, **neste caso específico o sindicato exequente representa, nesta ação, mais de 80 substituídos**, sendo que a pretensão pautada em alegações genéricas, não atreladas à específica realidade de cada um dos colaboradores afetados, torna inviável a justa e eficaz prestação jurisdicional, na medida em que o desproporcional quantitativo evidenciado complica a liquidação do julgado, tumultua o curso do processo executório, compromete a rápida solução do litígio e dificulta a defesa.

Nesse contexto, é certo que a medida vulnera os princípios constitucionais da ampla defesa, do contraditório e da duração razoável do processo, de modo que, na hipótese vertente, ao contrário do que diz o agravante, haverá flagrante prejuízo à otimização da prestação jurisdicional, bem como vulneração ao que preconizam os princípios da economia e celeridade processual.

Isso porque na execução do julgado devemos ter em mente o princípio da eficiência, o qual, nesta hipótese, se vê vulnerado em razão da necessidade de liquidação de título executivo que envolve um quantitativo excessivo de substituídos, sendo obrigatória a observância dos parâmetros de cálculo específicos e individualizados de cada qual, tal como tempo de vigência do contrato, evolução salarial, anotações do banco de horas, etc.

Ora, o exequente pretende o pagamento de horas extras lançadas no “Banco de Horas” de todos os substituídos e reflexos, de modo que a referida pretensão necessita da análise individualizada de cada colaborador, apurando-se, singularmente, a documentação pertinente, a fim de aferir parâmetros como a evolução salarial de cada um dos empregados, duração de vínculos, bancos de horas, dentre outras situações. Assim, é evidente a necessidade de se constatar e analisar, de forma individualizada, o contexto fático de cada empregado para aferição do direito em tela.

Portanto, necessária **se faz a individualização ou, no máximo, a limitação do número de substituídos**, uma vez que tal medida assegura uma melhor averiguação da prova documental, de forma que a investigação do postulado na peça de ingresso possa ser realizada de modo válido e eficaz, mediante a viabilidade da dilação probatória, bem como da ampla defesa e contraditório.

Destarte, pelo contexto narrado, a hipótese vertente **equiparar-se** ao que prevê o parágrafo primeiro, do art.113 do CPC, de aplicação supletiva, o qual estabelece que “O juiz poderá limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes na fase de conhecimento, na liquidação de sentença ou na execução, **quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa ou o cumprimento da sentença**”. (grifo nosso)

É certo que, muito embora se trate o exequente de sindicato na condição de substituto processual, portanto, singularizado como autor, **a realidade fática da ação corresponderá à liquidação e contabilização de mais de 80 execuções distintas (plúrima)**, em que a parte executada deverá observar o prazo comum de defesa fixado em lei, que certamente não será suficiente para cumprir o desiderato, o que torna os lapsos processuais exíguos diante do excessivo quantitativo de substituídos.

Ademais, ainda destaco a necessidade de dilação probatória em face da parcela executada, que precisa da análise das peculiaridades de cada qual, de detalhes documentados, além de sobrecarregar o respectivo órgão jurisdicional para o qual foi distribuído, devendo-se, ainda, ter em mente, que há acentuada probabilidade de tumulto processual, em face dos possíveis entraves ocasionados pelas diversas situações, de ordem fáticas e/ou processuais, que porventura existirão diante de tantas contas para liquidar, o que poderá trazer prejuízos, inclusive aos substituídos.

Nada a prover.

### **PREQUESTIONAMENTO**

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula nº 297 do C. TST, ressaltando, ainda, que é inexistente o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na OJ da SDI-1 nº 119 do C. TST. **Ainda, alerta as partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.**

### **III. CONCLUSÃO**

**VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS ESTES AUTOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER INTEGRALMENTE A R. SENTENÇA AGRAVADA. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.**

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 09 de junho de 2021. (Publicado em 11/06/2021)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO, Relator.

\*\*\*\*\*

**ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO -  
AGRESSÃO FÍSICA. COMPROVAÇÃO. QUANTUM  
INDENIZATÓRIO.**

**PROCESSO nº 0000016-97.2020.5.08.0003 (ROT)**

**RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO**

**RECORRENTE: MATEUS SUPERMERCADOS S.A.**

Advs. Moacir Machado Rodrigues, Keyla Cristina Santos de Abreu, Rhenan Barros Linhares e Beatriz Del Valle Eceiza Nunes

**RECORRIDO: PATRICK FERREIRA DA SILVA**

Advs. Jorgeana Danielly Rios Brito Ribeiro Furtado e Mauro Augusto Rios Brito

**ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO - AGRESSÃO FÍSICA. COMPROVAÇÃO QUANTUM INDENIZATÓRIO. Tanto o assédio moral, quanto a agressão física sofrida pelo reclamante, restaram comprovados, diante das provas testemunhais. No entanto, deve-se considerar todos os aspectos de maneira simultânea para se chegar a um compatível *quantum* indenizatório, sejam eles a extensão do prejuízo sofrido pelo ofendido, a intensidade da culpa do ofensor, além da condição econômica das partes, de forma que não seja exorbitante, ao ponto de exceder o seu caráter punitivo pedagógico. Recurso provido parcialmente.**

**1. RELATÓRIO**

Trata-se de Recurso Ordinário oriundo da MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima identificadas.

*OMISSIS.*

## **2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO**

Conheço do recurso ordinário, eis que preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

### **MÉRITO RETIFICAÇÃO DO POLO PASSIVO**

Inicialmente, a recorrente pede a retificação do polo passivo dos presentes autos eletrônicos de maneira a fazer constar ARMAZEM MATEUS S.A., devidamente inscrita no CNPJ 23.439.441/0034.58, com endereço na Rod. Augusto Montenegro, SN, Bairro Tenoné, Belém-PA, CEP: 66.820-000, conforme demonstra ficha de registro do funcionário (ID b59b50b), a qual responde integralmente por todo o pacto laboral.

Analiso.

Defiro o pleito, considerando a ficha de registro do funcionário (ID b59b50b) e a CAT emitida (ee8eb64).

### **DANOS MORAIS EM FACE DE ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO - QUANTUM INDENIZATÓRIO**

A recorrente alega, em suma, que tão logo tomou conhecimento do acidente, prestou todo o auxílio, encaminhando o obreiro para atendimento médico imediato, com um especialista em rede particular, com todas as consultas e exames custeados pela Empresa. Afirma que adota todas as medidas necessárias com a finalidade de evitar a ocorrência de quaisquer acidentes. Diz não ser crível que em pleno Século XXI o reclamante se submetesse às ofensas e/ou agressões relatadas na exordial e se mantivesse inerte desde o ano de 2017. Aduz que não deu causa ao suposto dano moral, não tendo exposto o autor a situação constrangedora ou angustiante. Aponta que o reclamante revelou em depoimento que sabia dos canais de denúncia, a despeito de nunca os ter utilizado. Acredita que o D. Juiz de primeiro grau realizou interpretações extensivas e que o depoimento do obreiro em audiência e os prestados em delegacia de polícia e na sindicância interna da Empresa são discordantes. Aduz que comprovou que não se quedou inerte ou omissa, pois se valeu de seu poder potestativo e demitiu o colaborador agressor por justa causa. Entende que o autor não se desincumbiu do seu ônus *probandi* acerca da culpa de sua empregadora. Sucessivamente, pede a redução do valor da indenização de R\$ 30.000,00 para até 3 (três) vezes o salário indicado na rescisão, nos termos do 223-G, § 1º, I, da CLT. Menciona o princípio da razoabilidade e a não redução da capacidade laborativa do trabalhador.

Analiso.

Na peça inicial, o autor disse que foi contratado pela reclamada em 01/09/2017 para exercer a função de auxiliar de depósito, estando o pacto laboral ainda em vigor. Relatou que, no dia 11/09/2019, por volta das 1h30 da madrugada, quando arrumava as caixas de manteiga no setor de

auditoria externa, acidentalmente, colocou um volume na posição errada, recebendo um forte tapa na sua orelha esquerda e agressões verbais do conferente, o Sr. José de Souza. Afirmou que, após a agressão, sentiu fortes dores, chegando até a cuspir sangue, não recebendo qualquer auxílio por parte do agressor. Narrou que, no dia seguinte aos fatos, por ainda sentir intensas dores, buscou atendimento na UPA da Augusto Montenegro, onde foi encaminhado a um especialista, que constatou uma “PERFURAÇÃO AMPLA DO TIPO TRAUMÁTICA EM ORELHA ESQUERDA” (CID-10 H72) e lhe forneceu um atestado pelo período de 15 (quinze) dias. Informou que o ocorrido foi comunicado ao gerente e ao encarregado de prevenção de perdas da Empresa no dia 12/09/2019, tendo essa emitido a CAT apenas no dia 07/10/2019. Esclareceu que, antes do infortúnio, o Sr. José de Souza já vinha apresentando comportamento agressivo, deferindo-lhe tapas na nuca quando cometia erros, inclusive, na presença dos seus superiores hierárquicos, que, ao invés de repreendê-lo, incentivavam a prática violenta do conferente e debochavam da situação.

A reclamada, na contestação, afirmou que, tão logo tomou conhecimento dos fatos, prestou todo o auxílio necessário ao obreiro, encaminhando-lhe a atendimento médico especializado na rede particular, custeando exames e medicamentos, emitindo a CAT e instaurando sindicância interna para a apuração do ocorrido, a qual culminou com a demissão por justa causa do trabalhador agressor. Ressaltou que não há provas de que o autor tenha sofrido reiteradas ofensas, já que nunca fez denúncias pelo canal disponibilizado pela Empresa. Argumentou que não agiu com dolo ou culpa no acidente de trabalho sofrido pelo reclamante, de modo que as excludentes de responsabilidade afastam o dever indenizatório perseguido.

Passemos aos depoimentos, ID 9709cda.

O autor confirmou os termos da peça inaugural:

(...) Que depois que comunicou a empresa da agressão sofrida, a empresa pagou a consulta do depoente bem como arcou com as custos dos remédios; que depois da perícia no Renato Chaves foi indicada a realização de outros exames, sendo que estes exames não foram arcados pela empresa; que o depoente decidiu procurar seus direitos; que seu ouvido ainda lateja no local da agressão; que o depoente perdeu a metade da audição do lado esquerdo; que o depoente recebia ordem do Sr. José de Souza, que era conferente; que era comum o sr. José Souza lhe agredir com palavras; que eram apenas com palavras até o dia da agressão física; que o agressor queria que o depoente trabalhasse mais rápido; que o Sr. José só fazia esse tipo de agressão verbal com o depoente; que o agressor xingava sua mão, usando palavra da baixo calão “filha

da puta”; que o depoente ficava calada e dizia para o Sr. José parar com isso; que o depoente dizia para o Sr. José que iria ter denunciar para a empresa; que essas agressões verbais foram presenciadas pelo outro auxiliar Isaías e pela sua testemunha; (...) que o encarregado tinha conhecimento da conduta do Sr. José, inclusive incentivava pois perguntava “já rolou tapa hoje”; que o encarregado não mandava parar. (...)

O preposto disse que:

(...) o reclamante não apresentou solicitação do Renato Chaves o para realização de novos exames; que a empresa fazer exame audiométrico no reclamante para saber a perda auditiva; que a função do Sr. Ubirajara é produção de perda, que ficava na empresa observando outros funcionários, uma especia de fiscal observando a perda e observando outro colaboradores; que o sr. José tinha um cargo de supervisor e é muito no treinamento e a empresa só teve conhecimento da agressão verbal depois que o reclamante denunciou na empresa para o Sr. Dhemeson; que o curso da investigação chegou para a empresa de que havia brincadeira leve, sem agressividade de ambas as partes; que depois disso foi reforçado no treinamento que não é permitido esse tipo de brincadeira, até para evitar esse tipo de brincadeira. (...) Que as brincadeiras em tom leve são aquelas que não constrange; que não tinha conhecimento que o sr. Ubirajara não tinha conhecimento das brincadeiras com o reclamante; que o Sr. Ubirajara não foi advertido ou punido.

A única testemunha apresentada pelo autor disse:

(...) Que trabalhou na reclamada no período de 2017 a 2019; que salvo engano trabalhou até 06/2019; que conhece o Sr. José de Souza, que trabalhava no mesmo setor; que o Sr. José de Souza xingava as pessoas que trabalhavam e tava tapa na cabeça; que o sr. José de Souza além de xingar o reclamante também batia no reclamante, que isso ocorria todos os dias; que o reclamante não reagia; que o reclamante dizia que não gostava da brincadeira; que era para o Sr. José parar com esse tipo de brincadeira; que o Sr. Ubirajara presenciava essa situação, ainda ria e dizia se começou o espancamento; que o Sr. José apenas batia no reclamante porque ele é uma pessoa calma e não reagia; que o xingamento também era só como reclamante. (...) que o depoente não presenciou a

agressão que motivou a presente ação, porque já tinha saído; que o depoente incentivava o reclamante denunciava para o encarregado, porém ele tinha medo; que o depoente não obedecia ordem do Sr. José; que o depoente trabalhava na doca ao lado do reclamante.

A primeira testemunha apresentada pela reclamada afirmou:

(...) que trabalha na empresa desde 09/2019, como enfermeira do trabalho; que tomou conhecimento da agressão sofrida pelo reclamante no dia seguinte, quando ele levou atestado médico da UPA; que a depoente não examinou o reclamante, apenas agendou uma consulta para ele no otorrino na clínica que a empresa tem parceria; que no lugar onde a depoente trabalhava não tava para ver o reclamante uma vez que a depoente trabalhava durante o dia e o reclamante trabalhava à noite; que não conhece o Sr. José de Souza; que o Sr. Ubirajara é supervisor da prevenção de perdas; que o reclamante não se queixou do Sr. Ubirajara. (...) que fez o acompanhamento médico do reclamante; que quando reclamante fazia solicitação de exame era atendido; que era o reclamante era atendido também na compra de medicamento; que o reclamante fez duas audiometria a pedido o médico otorrino e do Renato Chaves; que além desses exames não foram solicitados outros; que na segunda audiometria o reclamante recebeu e por isso retornou ao trabalho; que o reclamante não precisou fazer qualquer tratamento médico.

A segunda testemunha apresentada pela reclamada afirmou:

(...) que trabalha para reclamada desde 06/2018, na função de supervisor de prevenção de perdas; que trabalhava com o Sr. José de Souza e também o reclamante; que era comum o reclamante e o Sr. José de Souza fazer brincadeiras pesadas ofensiva de um com o outro; que esse tipo de brincadeiras também ocorria também com outro empregados e o sr. José de Souza; que antes do reclamante receber o tapa, o depoente já tinha reunido com o demais empregados para evitar esse tipo de conduta; que a principal função do depoente era fiscalizar a perda material; que se presenciara alguma situação de conduta de funcionários, o depoente pode advertir verbalmente; que o depoente fez a reunião relatada justamente porque comunicou o fato das brincadeira pesadas para seu supervisor e fez a reunião por orientação dele; que depois da

reunião o depoente não presenciou mais esse tipo de brincadeira; que não presenciou a situação do tapa que ocorreu depois da reunião; que o reclamante não lhe comunicou no mesmo momento; que o depoente só veio saber no dia seguinte; que o depoente não fazia brincadeira do tipo “quando vai ocorrer o tapa de hoje”. (...) que quando o reclamante comunicou o fato foi acionado a técnica de segurança do trabalho no mesmo momento; que o reclamante não dirigiu mais a palavra ao depoente desde que levou o tapa. (...) que nunca presenciou o Sr. José dando tapas na nuca no reclamante; que o reclamante não relatou receber tapa na nuca do Sr. José; que na reunião ele apenas relatou brincadeiras pesadas. (sublinhei)

Pois bem.

Pelos depoimentos acima transcritos, percebe-se que, de fato, ocorreu assédio moral por parte do preposto da reclamada.

A meu ver, a tese obreira restou comprovada na instrução processual.

Restaram provadas as “brincadeiras pesadas” ofensivas no ambiente laboral, tanto que o Supervisor, Sr. Ubirajara, precisou realizar reunião com o tema, para que o comportamento não condizente com um ambiente de trabalho saudável, cessasse, antes mesmo da agressão física cometida pelo Sr. José de Souza, superior hierárquico do reclamante - conforme trecho sublinhado.

Escorreita a D. Juíza a quo quando menciona que, do exame dos depoimentos prestados na sindicância interna, juntados aos autos pela própria demandada, a partir do ID bda5d04, verifica-se que eram rotineiras, na Empresa, ofensas verbais de cunho pejorativo, assim como “brincadeiras” envolvendo chutes e empurrões entre os colaboradores.

Ora, tal ambiente comprova que a Empresa não atuava de forma a repelir comportamentos inadequados, ao revés, demonstra negligência da mesma no seu dever fiscalizatório e disciplinar, vindo a contribuir com a agressão sofrida pelo obreiro.

De fato, o reclamante sofreu, além da agressão física, cabalmente demonstrada pelos laudos médicos anexados aos autos eletrônicos, abalo emocional decorrente da situação humilhante e vexatória a que foi submetido.

Quanto ao fato do autor não ter utilizado os canais de denúncia disponibilizados pela ré, é certo que o trabalhador não é obrigado a fazê-lo, e não o tendo feito, decerto não altera os atos sofridos, ou diminui seus efeitos.

Prescreve o art. 5º, X, da Constituição que “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a ação pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

De forma a operacionalizar o preceito constitucional, o art. 186 do Código Civil versa sobre a base legal para a responsabilidade civil e o correspondente dever de indenizar, dispondo que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O ilícito, categoria que perpassa em todos os ramos do direito, é aquele praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direito subjetivo individual.

O assédio moral se caracteriza por atitudes repetitivas do empregador, do superior hierárquico ou até mesmo de colegas de trabalho do empregado (no caso, vítima, ou assediado), que o expõem a situações constrangedoras, humilhantes, conseqüentemente, agredindo a dignidade do trabalhador, com danos psicológicos e morais, que ensejam uma mudança no ambiente de trabalho, podendo levar o empregado a perder o emprego.

Há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial, como já mencionado antes. Sem a conjugação unitária de tais requisitos, não há que se falar em responsabilidade do empregador por qualquer das responsabilidades vindicadas.

Para que nasça o direito à indenização, é necessário que fique demonstrado não só o dano (sendo necessária a evidenciação de sua existência), mas também o nexo causal (que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado) e culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. Isto porque, em nosso ordenamento, a responsabilidade civil de particulares ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), na linha normatizada pelo art. 186 do Código Civil, já citado, não havendo espaço para a responsabilidade objetiva.

Para a configuração do assédio moral, então, é preciso que aconteçam reiterados atos que demonstrem, cabalmente, a perseguição do empregador ao empregado e o interesse em diminuir a qualidade do profissional, capaz levar o empregado a se sentir ofendido em sua dignidade.

Assim sendo, para que seja comprovado o assédio moral, a parte tem que trazer aos autos prova a fim de demonstrar que, de fato, estava submetida a comportamentos abusivos, traduzidos por gestos, palavras e atitudes, os quais, pela sua reiteração, acarretam no surgimento de abalos ou sofrimentos psicológicos em face da degradação do ambiente laboral.

Por se tratar de fato constitutivo de direito, os fatos relacionados ao assédio moral são da alçada probatória do reclamante, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC.

Como já mencionado, restou incontroversa a ocorrência de acidente de trabalho decorrente de agressão sofrida pelo autor, que causou uma “perfuração ampla do tipo traumática” em sua orelha esquerda e a incapacidade laborativa temporária. Tal agressão, cometida pelo superior hierárquico do reclamante, ocorreu dentro do ambiente laboral, durante

o expediente, o que foi corroborado pelos depoimentos tomados na sindicância interna instaurada pela ré para a apuração dos fatos.

Da forma como se apresenta o acervo probatório, se verifica, na hipótese, a conduta exacerbada do representante da reclamada, o qual ultrapassou os limites do poder diretivo que lhe é conferido, pelo que comprovado o alegado assédio moral, e por conseguinte, restou comprovada a ocorrência de ato ilícito que ampare a reparação pretendida pelo obreiro.

Em relação ao quantum indenizatório, em consonância com a r. sentença, o direito à indenização por danos morais está vinculado ao cauteloso critério do juiz, que, ao ponderar as circunstâncias abarcadas pelo litígio, e visando a aplicação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixa o valor da indenização.

Destarte, deve-se prezar pela finalidade do acolhimento de tal medida, prezando pelo seu caráter pedagógico, a fim de inibir a reiterada prática de condutas do ofensor que venham a causar dor e sofrimento ao ofendido, circunstância configuradora de dano moral.

A avaliação econômica do agente causador do dano é um ponto relevante a ser considerado na apuração do valor indenizatório, servindo para cumprir com as funções punitiva e dissuasora. De fato, se o montante fixado for irrisório frente à capacidade econômica do agente lesante, por certo não haverá punição nem desestímulo da conduta.

No entanto, deve-se considerar todos os aspectos de maneira simultânea para se chegar a um compatível quantum indenizatório, sejam eles a extensão do prejuízo sofrido pelo ofendido, a intensidade da culpa do ofensor, além da condição econômica das partes, de forma que não seja exorbitante, ao ponto de exceder o seu caráter punitivo pedagógico.

Ressalto aqui que o E. Tribunal Pleno desta Corte, por maioria absoluta de votos, no julgamento da Arguição de Inconstitucionalidade nº ArgIncCiv 0000514-08.2020.5.08.0000, declarou a inconstitucionalidade do § 1º, I a IV, do art. 223-G da CLT, em sessão plenária ocorrida no dia 14/09/2020.

Por todo o exposto, considerando que a ré prestou auxílio médico, forneceu medicamentos, demitiu o agressor por justa causa, que a incapacidade laboral foi transitória, e também com base na jurisprudência da E. 3ª Turma, entendo que R\$ 10.000,00 é um valor eivado de proporcionalidade e de razoabilidade.

Assim, reformo a r. sentença para minorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 10.000,00.

Prejudicada a análise da matéria honorários advocatícios.

### **3. CONCLUSÃO**

**VISTOS, RELATADOS E DISCUTIDOS ESTES AUTOS ELETRÔNICOS, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM**

**CONHECER DO RECURSO E PROMOVER A RETIFICAÇÃO DO POLO PASSIVO DOS PRESENTES AUTOS ELETRÔNICOS DE MANEIRA A FAZER CONSTAR ARMAZEM MATEUS S.A., CNPJ 23.439.441/0034.58; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDA A DES. MARIA VALQUIRIA COELHO, EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA E PARA MINORAR O VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PARA R\$ 10.000,00, MANTENDO A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS E POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. CUSTAS MINORADAS PARA R\$ 200,00. SEM DIVERGÊNCIA, EM CONSIDERAR TODAS AS MATÉRIAS VENTILADAS PELAS PARTES PREQUESTIONADAS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.**

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 14 de abril de 2021. (Publicado em 19/04/2021)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator

**Voto do(a) Des(a). MARIA VALQUIRIA NORAT COELHO / Gab.  
Des. Maria Valquíria**

Com todo respeito, divirjo do voto condutor quanto ao valor do dano que considero irrisório em face das agressões físicas e verbais que o reclamante vem sofrendo durante o contato de trabalho, culminando com o tapa que o lesionou e o afastou do trabalho por quinze dias. E, o que é mais grave, agressões que eram praticadas diante dos superiores do agressor, que tinham o dever de coibir as atitudes nefastas cabalmente demonstras no acervo de provas existente nos autos.

O fato do reclamado ter prestado auxílio ao reclamante compreendo que era o mínimo a ser feito, nada mais sendo que obrigação e não favor ou mesmo atitude capaz de minorar sua responsabilidade.

No meu sentir, o valor fixado pelo Juízo “a quo” está aquém do que deveria ter sido imposto, haja vista a gravidade dos atos.

Assim, mantenho a decisão.

\*\*\*\*\*

**CONCORRÊNCIA À FUNÇÃO COMISSIONADA.  
PERDA DE UMA CHANCE. INDENIZAÇÃO.**

**PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000574-45.2020.5.08.0205**

**RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES**

**RECORRENTE: REGIANE KELEN NASCIMENTO SERRÃO**

Dra. Lucivaldo da Silva Costa

**RECORRIDO:** BANCO DO BRASIL S.A.  
Dr. Carlos Augusto Damous de Queiroz

**Ementa**

**CONCORRÊNCIA À FUNÇÃO COMISSIONADA. PERDA DE UMA CHANCE. INDENIZAÇÃO.** Se a prova dos autos evidencia que a reclamante, ao contrário do afirmado na exordial, pôde concorrer livremente ao cargo comissionado que pretendia, inclusive podendo registrar a prioridade decorrente do fato de ter retornado de licença saúde, inviável a pretensão de indenização pela suposta perda de uma chance, já que chances ela teve para tal, só não tendo logrado êxito em ser escolhida, ao final, nas concorrências realizadas. Ausentes, *in casu*, os requisitos da responsabilização civil, tais como previstos nos artigos 186 e 927 do CC.

**Relatório**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos do MM Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Macapá, em que são partes, como recorrente, REGIANE KELEN NASCIMENTO SERRÃO e, como recorrido, BANCO DO BRASIL S.A.

*OMISSIS.*

**Fundamentação**

**Admissibilidade**

Conheço do recurso ordinário porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

**Mérito**

***Indenização pela perda de uma chance.***

A reclamante insurge-se contra o indeferimento do seu pleito de indenização pela perda de uma chance, informando ser empregada desde 2005 e ter sido promovida em 2014 para Gerente de Relacionamento Estilo, tendo ficado afastada do trabalho entre 2018 e 2019 por depressão, ansiedade, síndrome do pânico e transtorno bipolar, tendo sido informada que, em razão de norma coletiva e da Instrução Interna 376.1.4, receberia seus proventos por um ano e teria prioridade para realizar treinamentos necessários para sua recolocação na função, além de 18 meses com prioridade nas concorrências, devendo a classificação da concorrência começar pelas prioridades, nos termos da IN 369.1.2.4. Não obstante, apesar de ter feito os cursos exigidos e até obtido a CPA 20, tendo tido excelente desempenho profissional, não teria sido recolocada na função anterior, mesmo tendo sido

abertas muitas vagas no Brasil com uma reestruturação em 2019. Afirma que suas concorrências teriam sido derrubadas uma semana depois, tendo sido comunicada que levaria uma advertência e uma trava de cento e oitenta dias para concorrer, sendo que, saindo o resultado em julho de 2020, não teria sido chamada. Aduz que, de acordo com as IN da empresas, tão logo ela retornasse ao trabalho, teria ser comunicada para cumprir a advertência, vindo a comunicação apenas 6 meses depois, quando a punição já deveria ter sido finalizada. Diante da falha da notificação, a punição teria sido retirada. Entretanto, havendo concorrência de mais tempo perdido e reduzindo as suas chances de voltar a ser comissionada. Acrescenta que também na reestruturação de 2020 do banco, mesmo existindo vaga e tendo prioridade, não foi entrevistada nem analisada a sua concorrência, tendo havido uma reunião entre os comissionados na qual o Gerente Geral, Sr. José Alexandre teria afirmado que não a indicaria porque ela adoeceria novamente, o que ocasionaria um ônus para o banco, inferiorizando-a por puro preconceito e gerando-lhe constrangimentos. Daí entender que a empresa teria incorrido em ilícito, fazendo-a perder uma chance, devendo indenizá-la por isso. Neste particular, invoca os artigos 223-B, 223-C e 223E para defender que teria sido caracterizada a conduta lesiva à sua honra subjetiva, caracterizando dano extrapatrimonial indenizável, não se devendo, a seu ver, exigir-lhe a prova do dano porque inalcançável, já que psíquico. Aduz ter havido sua exposição a situação constrangedora que teria extrapolado o poder diretivo da empresa, causando-lhe dano à honra e sua integridade psíquica, com violação aos seus direitos de personalidade, sendo responsáveis pelo dano todos os que colaboraram para a ofensa. Reporta-se ainda às INs 369.1 e 376.1.4 para pleitear indenização de R\$50.000,00 considerando a perda da chance de assumir um cargo com salário de R\$11.421,40.

Analisando-se, então, os autos para dirimir a controvérsia, consigno, inicialmente, que a teoria da responsabilidade civil pela perda de uma chance, de origem francesa, prevê o direito de ser indenizada a vítima privada da oportunidade de obter resultado útil provável, de uma situação futura mais benéfica ou de evitar um provável prejuízo, isso por ato ilícito de terceiro, caso em que o dano final não chega a ser totalmente mensurável porque apenas no campo da probabilidade, indenizando-se justamente a frustração das justas expectativas da vítima causada por ato ilícito de terceiro.

Enquanto na responsabilidade civil tradicional, indeniza-se um dano efetivo, material ou moral, na forma de dano emergente ou lucro cessante, no caso da indenização pela perda de uma chance, não há um dano concreto efetivado, mas a perda da possibilidade de se alcançar situação mais vantajosa, indenizando-se a vítima pela oportunidade perdida.

Considerando-se, então, os conceitos acima delineados, o que se verifica é que, na inicial, ora a reclamante sugere que, por ato ilícito do reclamado, teria perdido a chance de voltar à sua função comissionada, requerendo ser indenizada por tal perda de chance, ora sugere que sofreu efetivo dano à sua integridade psíquica e à sua honra subjetiva por ato

discriminatório da reclamada, misturando os institutos da responsabilidade civil acima mencionados de forma a deixar a sua pretensão, no mínimo, confusa.

Seja como for, o certo é que, tanto quanto à perda da chance, como quanto ao dano efetivo à moral e ao bem estar psíquico da autora, incumbia {à autora a prova do fato constitutivo do seu direito, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, I, do CPC, considerando que os fatos são controversos, a partir dos termos da contestação apresentada.

Para tal fim, então, ela juntou os autos, entre outros documentos, a Instrução Normativa nº 369.1 do reclamado que versa sobre nomeação e dispensa de função, tendo, na inicial, invocado, como fundamento de sua pretensão, o item 2.4, segundo o qual *“A análise da lista de classificação na concorrência deve ser iniciada pelos funcionários priorizados. Deve-se avaliar a possibilidade de nomeá-los, para depois proceder análise dos demais funcionários da lista de classificação.”*

Por sua vez, a versão da Instrução Normativa nº 369-1 contida no ID 3c8e1d7, consigna, nos seus itens 5.3 e 5.5.1.5. que, para os empregados que retornaram à atividade depois do afastamento por 91 dias consecutivos em razão de licença saúde, haverá prioridade nas concorrências para retorno à função pelo prazo de 18 meses, contados do retorno.

Da análise das referidas normas, o que fica claro é que o empregado da reclamada que retorna à atividade depois da licença-saúde tem mera prioridade para concorrer às funções comissionadas, não havendo, em princípio, garantia de direito de retorno à função porque, segundo a própria Instrução Normativa 369-2 da Reclamada (ID 9ca1c98), em seu item 1.4.1.2.1, o responsável pela nomeação, deve começar a análise dos candidatos pelos empregados priorizados, devendo avaliar a possibilidade de nomeá-los, antes de proceder à análise dos demais empregados da lista de classificação, do que resulta que não necessariamente os empregados que tiverem na lista de prioridades serão necessariamente contemplados com uma vaga, ao final da análise realizada.

Assim, em princípio, a reclamada teria indevidamente colaborado para a perda da chance da autora de voltar à função comissionada que pretendia, se a tivesse impedido de concorrer ou lhe negado a prioridade na análise dos concorrentes à função, por exemplo. A autora, inclusive, sugere, ter havido uma trava indevida na sua possibilidade de concorrer, por um erro da própria empresa.

Não obstante, a própria reclamante, dando aos fatos contornos diversos, em seu depoimento no ID 042e8c8, confessou *“que a depoente sempre registrou a sua prioridade nas vagas que surgiam no banco; que esse pedido de prioridade sempre era formalizado, primeiramente através de email e depois através de inserção de pedido no sistema do banco; que, por conta disso, todos os pedidos de prioridade estão registrados de forma obrigatória.”*

Se, pois, a autora sempre pôde formalizar o seu pedido de prioridade é porque sempre podia concorrer às vagas, já que a formalização

da prioridade era feita justamente por ocasião da concorrência, não tendo aludido a nenhum óbice concreto à concorrência ou ao registro da prioridade, o que, por si só, já milita em desfavor da tese de perda de chance. Na verdade, a reclamante teve chances efetivas de retornar à função, se pôde livremente concorrer a elas, inclusive com prioridade no exame de sua pretensão, só não tendo, ao final, logrado êxito em ser escolhida na concorrência com os demais colegas.

A sua própria testemunha, inclusive, no ID 042e8c8, negou expressamente a existência de eventual trava ilícita posta pela reclamada no sistema para impedir a concorrência da autora, *in verbis*: “que a reclamante não teria trava ou bloqueio no sistema para que pudesse concorrer”.

Além disso, a reclamante também confessou que “*tinha ciência que mesmo solicitando priorização a indicação para o cargo comissionado seria prerrogativa do gerente*”, nem podendo ser de outra forma, já que a investidura em cargo em comissão é prerrogativa do empregador, ínsita ao seu poder diretivo.

A autora, inclusive, entende que não foi escolhida - apesar de ter livremente concorrido às vagas - porque “*soube através de terceiros que o Sr. José Alexandre (que na época estava em exercício na gerência geral) teria dito aos participantes que não nomearia a depoente uma vez que a mesma já teria entrado de licença por motivo de doença e que provavelmente adoeceria de novo e que por conta disso seria um ônus para o banco efetivá-la em um cargo comissionado.*”

Entretanto, a testemunha que arrolou aos autos para provar sua alegação, neste particular, admitiu: “*que não estava presente na reunião comandada pelo Sr. José Alexandre; que desconhece comentário envolvendo a reclamante que teriam sido feitos na referida reunião.*”

Diante, então, do quadro fático acima mencionado, não há provas nos autos de que a reclamada tenha, de forma ilícita, retirado da reclamante a chance de concorrer à função comissionada por ela pretendida, nem de que houve ofensa à sua honra e à sua integridade psíquica por atividade discriminatória da empresa, como alegado na inicial, de modo que estão ausentes, *in casu*, os requisitos da responsabilização civil, tais como previstos no artigo 186 e 927 do CC, bem como nos artigos 223-B, 223-C, 223-E e 223-G, §1º, da CLT.

Recurso improvido.

### **Conclusão do recurso**

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário; no mérito, nego provimento ao apelo para manter a sentença recorrida em todos os seus termos; tudo conforme os fundamentos.

### **Acórdão**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA,**

**EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.**

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 05 de maio de 2021. (Publicado em 07/05/2021)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

\*\*\*\*\*

**IMPROPRIEDADES NO PROCESSO ELEITORAL SINDICAL DESDE 2019. TUTELA DE URGÊNCIA REQUERIDA PELO MPT. AFASTAMENTO DA PRESIDÊNCIA E DIRETORIA DO SINDICATO. NOMEAÇÃO DE JUNTA GOVERNATIVA PROVISÓRIA PARA CONDUZIR A ELEIÇÃO. ILEGALIDADE NÃO CONFIGURADA.**

**PROCESSO TRT/SE II/MS 0001184-46.2020.5.08.0000**

**RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES**

**IMPETRANTE: JOÃO LUIS DA SILVA BARNABÉ**

Dr. Paulo Sérgio Martins Rodrigues

**AUTORIDADE COATORA: EXMA. SRA. JUÍZA DO TRABALHO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE MARABÁ**

**LITISCONSORTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Ementa**

**IMPROPRIEDADES NO PROCESSO ELEITORAL SINDICAL DESDE 2019. TUTELA DE URGÊNCIA REQUERIDA PELO MPT. AFASTAMENTO DA PRESIDÊNCIA E DIRETORIA DO SINDICATO. NOMEAÇÃO DE JUNTA GOVERNATIVA PROVISÓRIA PARA CONDUZIR A ELEIÇÃO. ILEGALIDADE NÃO CONFIGURADA. Não se afigura ilegal ou abusiva a decisão que, em sede de tutela de urgência, acolhe pedido do MPT, em ação civil pública, para destituir a Presidência e a Diretoria de Sindicato que estavam atuando de forma a tumultuar a realização de eleições**

**do Sindicato, descumprindo normas e múltiplas decisões judiciais, com a nomeação de junta governativa provisória integrada por pessoas escolhidas pela própria categoria para darem prosseguimento ao processo eleitoral. Aplicáveis à espécie os artigos 530, VII e 553, c, da CLT e 300 do CPC.**

### **Relatório**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de mandado de segurança, em que são partes, como impetrante, JOÃO LUIS DA SILVA BARNABÉ; como Autoridade Coatora a EXMA. SRA. JUÍZA DO TRABALHO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE MARABÁ e, como litisconsorte, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

OMISSIS.

### **Fundamentação**

#### **Admissibilidade**

Admito o mandado de segurança impetrado, já que atendidos todos os requisitos constitucionais e legais para a sua impetração.

#### **Mérito**

***Tutela de urgência. Afastamento de Diretoria Sindical e nomeação da junta governativa provisória.***

Conforme já se viu alhures, a decisão impugnada pela impetrante foi proferida nos autos do processo 0000744-54.2020.5.8.0128 (ID 861617f) que, em sede de tutela de urgência, determinou “*a nomeação de Junta Governativa Provisória, composta por Comissão Eleitoral indicada em Assembleia Geral dos trabalhadores associados ao Sindicato réu (...); que ASSUMIRÃO a direção da entidade, e, no prazo de até 90 (noventa) dias, convocarão Assembleia Geral para qual seja oportunizada a participação de todos os integrantes da categoria, para eleição e posse de nova diretoria, vetando-se desta lista os membros que já compõem a diretoria sindical, tudo com a fiscalização e participação do Ministério Público do Trabalho, sem prejuízo das sanções penais cabíveis pelo crime de desobediência (art. 330 do CP.)*”

A impetrante reputa ilegal a sobredita determinação por múltiplos fundamentos.

Examinando, então, a controvérsia, verifico, inicialmente que, nos autos do processo 0000690-58.2019.5.08.0117, já foi proferida sentença, como o próprio impetrante admite, circunstância que impede a reunião de processos por conexão prevista no artigo 55 do CPC, considerando os termos da parte final do seu parágrafo primeiro.

A este respeito, não se perca de vista que o objeto da reunião de processo prevista no sobredito artigo, inclusive, no seu parágrafo terceiro, é evitar a prolação de decisões contraditórias e de se observar a celeridade processual. Desta feita, estando um dos processos já sentenciados, tais

finalidades não podem mais ser alcançadas, o que torna desnecessária a reunião dos feitos.

Assim, não há que se falar em prevenção do juízo da 2ª Vara do Trabalho de Marabá para decidir o processo principal com base no artigo 55, §3º, do CPC, muito menos em incompetência da autoridade impetrada para julgá-lo.

Em segundo lugar, no que tange à ausência de intimação do impetrante para participar de audiência de justificação prévia, vale dizer que o objeto da referida audiência é colheita de subsídios para o julgamento de eventual pedido de tutela de urgência, cautelar ou antecipada. Ela é realizada na hipótese em que o magistrado não ter se convencido, desde logo, do preenchimento dos requisitos da tutela de urgência, caso em que é permitido que o requerente da medida lhe forneça mais elementos para tal.

Considerada, então, nestes termos, a audiência de justificação prévia, conquanto possa ser bilateral, não o tem de ser necessariamente, seja porque, nos únicos artigos que versam sobre a sua realização, a saber, os artigos 300 e 562 do CPC, a participação do réu não é exigida expressamente; seja porque, por sua natureza, a sua protagonista é unicamente a parte requerente da tutela, sendo certo que a parte ré, se não intimada a dela participar, poderá se manifestar posteriormente, sem estar sujeita a qualquer preclusão ou sanção, caso em que o exercício do seu direito à ampla defesa e ao contraditório será apenas diferido e não obstado ou embaraçado.

Em face disso, não há como acolher a tese de que o impetrante tinha direito líquido e certo a ser intimado da audiência de justificação prévia nos autos principais, sendo certo que o único direito que o artigo 562 confere ao réu, neste caso, é o de ser citado, sendo que não há sequer alegação nos autos de falta de citação, mas apenas de falta de intimação para participar da sobredita audiência.

Em terceiro lugar, quanto à suposta ilegalidade da decisão impetrada de atender pedido de terceiro estranho à lide, vale dizer que a autoridade impetrada, através da decisão de ID 00b7471, em um primeiro momento, havia determinado “*a nomeação de Junta Governativa Provisória, cujo componentes serão escolhidos pela Federação à qual pertence o sindicato réu, com a fiscalização participação do Ministério Público do Trabalho, a fim de que dita junta possa assumir a direção da entidade, e, no prazo de 90 (noventa) dias, convocar Assembleia Geral para qual seja oportunizada a participação de todos os integrantes da categoria, para eleição e posse de nova diretoria, vetando-se desta lista os membros que já compõem a diretoria sindical.*”

Entretanto, posteriormente, reconsiderou parte de tal decisão a pedido de Márcio Alves de Jesus, tendo concluído que, de fato, o Presidente da referida Federação fora considerado suspeito nos autos do processo 0000690-58.2019.5.08.0117, além de toda a comissão eleitoral anteriormente formada. Assim, a autoridade impetrada concluiu que, “*tendo havido Assembleia Geral pelos trabalhadores associados do sindicato, e havendo escolha de Comissão Eleitoral, nos moldes do Estatuto da ré, tem-se cabível a nomeação dos*

*escolhidos para atuarem como Junta Governativa, até que se processe a eleição e posse definitiva da nova diretoria.”*

Ora, o Sr. Márcio Alves de Jesus, embora não fosse parte original do feito, demonstrou seu interesse na causa, ao demonstrar ser candidato à Presidência do Sindicato, tendo a instrução de sua chapa na eleição determinada por decisão judicial, de modo que, tendo interesse jurídico no desfecho do presente feito, poderia atuar como terceiro interessado, nos termos do permissivo do artigo 119 do CPC, do que resulta não haver qualquer ilegalidade no fato da decisão impugnada lhe ter permitido peticionar nos autos, nem no fato de ter, ao final, concluído pela subsistência do seu pleito.

No que tange à alegação de que a junta governativa provisória escolhida pela autoridade impetrada seria de pessoas estranhas à categoria, cumpre destacar que, segundo a autoridade impetrada, tais pessoas foram escolhidas justamente por terem sido indicadas pela própria categoria, em Assembleia Geral, para integrarem a comissão eleitoral, sendo de se presumir que só foram escolhidas pela categoria porque dela fazem parte e porque contam com a confiança dos seus integrantes.

Em se tratando, agora, da alegação de ofensa à liberdade e autonomia sindical pela destituição da Presidência e Diretoria do Sindicato e pela nomeação de junta governativa provisória, esclareço que, efetivamente, por força do artigo 8<sup>a</sup> da CLT, o constituinte prestigiou a liberdade e a autonomia sindical. Entretanto, paralelamente, não se pode perder de vista que o sindicato, por sua natureza de ente voltado à proteção de interesses coletivos (da categoria), exerce um múnus público e, como tal, está sujeito à observância das normas jurídicas, de modo que o exercício, por ele, daquela liberdade e à autonomia não é absoluto, devendo estar pautado pelo próprio interesse da categoria que representa.

Neste sentido, é que a CLT, em seu artigo 530, VII, prevê que *“Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos” (...)[aquele que tiver] VII-má conduta, devidamente comprovada.”*

Também a mesma CLT, no artigo 553, c, prevê a pena de destituição de diretores ou membros de conselho em caso de infrações ao capítulo da CLT em que aquele artigo está inserido, segundo o caráter e a gravidade da infração.

Ora, como bem ponderou o Exmo. Desembargador Dr. Georgenor de Souza Franco Filho, na decisão proferida no plantão que negou a liminar pleiteada pelo impetrante, nos autos principais, o Ministério Público do Trabalho, através do Inquérito Civil n<sup>o</sup> 0000271.2019.08.002/0, apurou uma série de irregularidades e fraudes na atuação da Diretoria do Sindicato, inclusive a ausência de repasse de valores oriundos de ações coletivas aos empregados, além de atuação para adiar o processo eleitoral, ignorando decisões judiciais a respeito e o seu próprio estatuto.

Assim, com base em elementos fáticos relevantes, o MPT requereu a destituição do Presidente do Sindicato, ora impetrante, e de

toda a Diretoria, com a nomeação de junta governativa provisória, o que foi deferido pela autoridade impetrada não com vistas a desrespeitar a liberdade e autonomia sindical, mas, justamente, para permitir que a categoria por ele representada não viesse a ser prejudicada pela atuação, no mínimo, duvidosa da referida Diretoria.

É bem verdade que o impetrante refuta tais argumentos ministeriais, afirmando que, por exemplo, conduziu o seu processo eleitoral com observância de todas as determinações judiciais e estatutárias aplicáveis, juntando documentos para tentar confirmar sua tese. Entretanto, o que se extrai dos autos principais, é que o processo eleitoral do Sindicato desde 2019 permanece inconcluso pela atuação discutível da Diretoria afastada. Sobre isso, o que fica evidente é que a autoridade impetrada analisou uma base probatória muito mais ampla do que a trazida pelo impetrante aos presentes autos, tendo concluído o seguinte:

*“Em análise dos documentos dos autos, verifica-se que o órgão Ministerial acostou aos autos inúmeras decisões judiciais da Justiça do Trabalho de Marabá em face do SINDECOMAR, as quais, por si só, demonstram que o processo eleitoral, que se arrasta desde 19/11/2019, esteve, de forma contumaz, eivado por falta de lisura e reiteradas tentativas de burlar as decisões judiciais, destinadas à preservação dos direitos coletivos dos trabalhadores, transparência e manutenção da democracia sindical interna, além de boa-fé que, naturalmente, devem ser observadas.*

*Nos autos do Mandado de Segurança, autuado sob o nº 0000908-49.2019.5.08.0000, foi exarada decisão monocrática que concedeu medida liminar para a suspensão das eleições designadas para o dia 19/11/2019, e declarou a total nulidade do processo eleitoral, determinado o seu recomeço, com a juntada de todas informações, lista de votantes, roteiro das urnas e a garantia de participação do MPT.*

*Após, remarcada a eleições para o dia 18/02/2020, há provas nos autos que demonstram que, mais uma vez, não foi observado o Estatuto do Sindicato réu, ao passo que não fora disponibilizada a lista de votantes e roteiro das urnas.*

*Em seguida, verificou-se que o Sindicato havia juntado documentos irregulares, havendo, inclusive, lista de votantes de localidades que não compõem a base territorial sindical.*

*Tanto é assim, que a 2ª MM Vara do Trabalho de Marabá, em 11/09/2020, proferiu sentença nos autos processo de nº 0000690-58.2019.5.08.011, declarando nulo todos os atos praticados no processo eleitoral para a direção executiva do sindicato SINDECOMAR, declarando, na mesma oportunidade, suspeita a Comissão Eleitoral escolhida e, determinou à convocação de Assembleia Geral da categoria para nova escolha da comissão eleitoral.*

*Além disso, a aludida decisão deferiu que no processo eleitoral fosse garantida proibida a coleta de votos em Municípios fora da base territorial do Sindicato; informação do itinerário das urnas à Chapas como período mínimo de 48h antecedentes ao dia de votação; garantia de participação das chapas no processo de apuração das eleições; o que, novamente, demonstra a falta de lisura que tem acompanhado o processo eleitoral conduzido pela ré.*

*Não bastasse, após a dita decisão, ao “cumprir” a sentença, a ré publicou edital convocando, mais uma vez, empregados estranhos à sua base territorial, em desrespeito ao Estatuto e a própria sentença.*

*Importante registrar que a referida questão foi verificada, recentemente, neste Juízo, nos autos do processo n. 0000743-69.2020.5.08.0128, que tramita nesta MM. 3ª Vara do Trabalho, tendo sido constatada pela Julgadora, em sede de análise sumária, que o SINDECOMAR, ente ré, usurpou a competência territorial do SINDICATO DOSTRABALHADORES NO COMERCIO DE RONDON E SUDESTE DO PARA - SINTCRON, ao passo que convocou para as novas eleições, a serem realizada em janeiro de 2021, categoria profissional cuja representatividade não lhe cabe, eis que de base territorial diversa.*

*E, sendo assim, foi deferida tutela antecipada naqueles autos, a fim de anular o edital de convocação publicado pela ré.*

*Por fim, dos presentes autos, ainda, verifica-se do inquérito civil do autor, que a Assembleia para eleição dos membros da Comissão Eleitoral da ré, designada para o dia 03.11.2020, deixou de ocorrer em razão de ter sido proferida decisão liminar pelo E. TRT.*

*Ocorre que, a decisão foi fruto de MS impetrado pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Parauapebas, sob a alegação de que o Sindicato réu havia publicado edital convocando trabalhadores de Parauapebas, localidade esta fora de sua base territorial, todavia, o advogado do Impetrante do referido MS é o mesmo patrono que atua em nome da SINDECOMAR, tornando evidente a presença de simulação processual, na intenção de criar mais um embargo processual para o não cumprimento das decisões judiciais já exaradas.*

*Ressalte-se, ainda, que paira nos autos presunção qualificada de veracidade dos atos conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho (Inquérito Civil), na qualidade de instituição essencial à função jurisdicional, o que apenas consolida todas as provas dos autos.”*

Diante, então, de tal quadro, embora o Estatuto do Sindicato, em seus artigos 27 e 30, afirme que o seu Presidente é quem deve convocar a assembleia geral para escolha da comissão eleitoral, bem como a realização das eleições, andou bem, a autoridade impetrada, em afastar o Presidente e a Diretoria sindical e nomear junta governativa provisória com pessoas da confiança da categoria, sob a supervisão do MPT, justamente para poder viabilizar o processo eleitoral, processo eleitoral este que, por sinal, já foi realizado, o que significa dizer que a atuação da junta governativa provisória nomeada pela autoridade impetrada está prestes a se exaurir.

Está claro, então, que, nos autos principais, estavam presentes o *fumus boni juris* e o *periculum in mora* a justificar a tutela de urgência concedida, nos termos do artigo 300 do CPC, não tendo o impetrante logrado demonstrar ilegitimidade ou abusividade patentes na decisão impugnada.

Em face disso, denego a segurança postulada, esclarecendo, desde logo, para os fins da Súmula 297 do Colendo TST, não vislumbro, *in casu*, qualquer ofensa ao disposto nos artigos acima mencionados, pelas razões esposadas *retro*.

#### **Conclusão do recurso**

Ante o exposto, admito o mandado de segurança; no mérito, denego a ordem; comino custas ao impetrante, no valor de R\$ 20,90, calculadas sobre o valor da causa indicado na inicial, autorizando, desde logo, a aplicação à espécie da Portaria nº 75/2012 do Ministério da Fazenda; tudo conforme a fundamentação.

#### **Acórdão**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM ADMITIR O MANDADO DE SEGURANÇA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DENEGAR A ORDEM E FIXAR CUSTAS PELO IMPETRANTE, NO VALOR DE R\$ 20,90, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA INDICADO NA INICIAL, AUTORIZANDO, DESDE LOGO, A APLICAÇÃO À ESPÉCIE DA PORTARIA Nº 75/2012 DO MINISTÉRIO DA FAZENDA; TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.**

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de abril de 2021. (Publicado em 22/04/2021)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

\*\*\*\*\*

**I. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. II. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA E REVELIA. III. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA. IV. SEGURO DESPORTIVO OBRIGATÓRIO. V. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL.**

**ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0001079-52.2019.5.08.0017**  
**RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA**

**RECORRENTES: BRUNO VEIGA MATTOS**

Advogados: Dr. Thiago de Souza Rino

Dr. Filipe Souza Rino

**PAYSANDU SPORT CLUB**

Advogados: Dr. Pablo Tiago Santos Gonçalves

Dra. Renata Hachem Franco Muniz Cordeiro

**RECORRIDOS: OS MESMOS**

**I. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.** A extinção do processo sem resolução do mérito por inépcia da petição inicial exige a presença de defeito que impeça a defesa da reclamada e o julgamento pelo magistrado.

**II. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA E REVELIA.** Não existe previsão legal para aplicação dos efeitos da revelia quando o empregador se faz presente na audiência inaugural e a carta de preposição é juntada após o prazo assinalado pelo magistrado, diante do que prescreve o art. 844 da CLT.

**III. CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA.** Nos termos do art. 28 da Lei 9.615/1998 (Lei Pelé), com nova redação dada pela Lei nº 12.395/2011, é devida a cláusula compensatória desportiva nos casos de rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora; rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e dispensa imotivada do atleta, sendo que na atribuição do valor da cláusula compensatória

desportiva deve-se observar os parâmetros fixados no § 3º do art. 28 da referida Lei.

**IV. SEGURO DESPORTIVO OBRIGATÓRIO.** O art. 45 da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) não prevê sanção ao empregador pela não contratação do seguro, razão por que o direito à indenização substitutiva exige a ocorrência de dano patrimonial ou extrapatrimonial decorrente dessa inércia, nos termos do art. 186 do Código Civil, conforme precedente desta E. 4ª Turma (Processo: 0001269-25.2017.5.08.0004).

**V. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL.** O Colegiado da E. 4ª Turma estabeleceu diretriz no sentido de reconhecer, por equidade, o direito do advogado trabalhista ao percentual mínimo de 10% (dez por cento) sobre o valor das parcelas em que a parte foi sucumbente, tendo em vista que o art. 85, §2º, do CPC assegura esse patamar inicial ao causídico da Justiça Comum, o que caracteriza tratamento desigual fixado no *caput* do art. 791-A da CLT, em afronta ao princípio da isonomia, o que não deve prevalecer.

## 1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 17ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes as acima identificadas.

*OMISSIS.*

## 2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso do reclamante porque satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: razões assinadas por advogado habilitado (ID c51de95), tempestivas e custas a cargo da reclamada.

Conheço do recurso ordinário da reclamada porque satisfeitos os pressupostos de admissibilidade: razões assinadas por profissional habilitado (ID 7f1dd6c), tempestivas e preparo em ordem (custas - ID's b3d2d41 e d701f9c, depósito recursal - ID's a79b1fe e 3d31706, nos termos do art. 899, §9º, da CLT, conforme Estatuto Social - ID 47d8de3).

Contrarrazões em ordem.

(RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA)

**PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.  
INTERSTÍCIO MÍNIMO LEGAL ENTRE A JUNTADA DE  
DOCUMENTO E A AUDIÊNCIA**

Suscita a reclamada a inépcia da petição inicial, sob o argumento de que o reclamante anexou planilha de cálculo um dia antes da audiência.

Diz que deveria ter sido prorrogado o prazo de defesa para que fosse obedecido o interstício mínimo previsto no art. 841 da CLT.

Examino.

O artigo 840, §1º, da CLT assim prescreve os requisitos que devem ser atendidos na reclamação trabalhista escrita:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

Convém recordar que o Processo do Trabalho se orienta pelo princípio da simplicidade, que decorre dos princípios de instrumentalidade e oralidade, com vistas à rápida solução dos conflitos. Esse princípio ganha ainda mais força pelo exercício do *jus postulandi* pelas partes e pela busca da verdade real, sobrepondo-se a realidade sobre a forma.

Neste contexto, verifico que o reclamante ajuizou a presente reclamação trabalhista e que o chamamento da reclamada para compor a lide em nada impediu a apresentação de defesa (ID f74deba) e o julgamento pelo magistrado (ID 9ea9d49). Ademais, a audiência de 04/02/2020 foi transferida para 02/03/2020 com caráter inaugural (ID ef4f6be), ocasião em que a reclamada apresentou defesa e juntou documentos (ID 779b277). Portanto, garantido o devido processo legal e oportunidade de exercer o direito ao contraditório e à ampla defesa, razão por que rejeito essa preliminar.

## **MÉRITO**

(RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE)

### **IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA E REVELIA**

Pretende o reclamante que sejam aplicados os efeitos da confissão ficta e da revelia à reclamada porque na audiência foi concedido o prazo de 5(cinco) dias para juntada da carta de preposição, porém o documento não foi anexado prazo.

Analiso.

A carta de preposição foi anexada após o prazo assinalado pelo magistrado na audiência inaugural. Ocorre que não existe previsão legal para aplicação dos efeitos da revelia em casos da espécie, pois o art. 844 da CLT prescreve que:

Art. 844 O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

A reclamada estava presente na audiência, logo, não há revelia a ser declarada. A propósito, transcrevo recente julgado do C. TST que respalda o entendimento deste Juízo:

RECURSO DE REVISTA. CARTA DE PREPOSIÇÃO. AUSÊNCIA DE APRESENTAÇÃO. EFEITOS. Não existe previsão legal quanto à obrigatoriedade de apresentação da carta de preposição. Assim, a ausência do referido documento não acarreta a aplicação dos efeitos da revelia de que trata o art. 844 da CLT, tendo em vista que inexistente na legislação pátria imposição de prazo para sua juntada e tampouco advertência sobre os efeitos do descumprimento. Precedentes. Recurso de revista não conhecido” (RRAg-1004313-19.2016.5.02.0204, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 11/12/2020).

Diante do exposto, nada a reformar neste aspecto.

### **DA MAJORAÇÃO DA CLÁUSULA COMPENSATÓRIA DESPORTIVA**

Diz o reclamante que a r. sentença declarou nulo o acordo extrajudicial e que a cláusula compensatória desportiva corresponde aos salários que receberia até o fim do contrato.

Pleiteia que seja majorado o valor da cláusula compensatória desportiva para R\$586.500,00.

A r. sentença assim decidiu essa questão:

*Assevera o autor que a rescisão sem justa causa do atleta profissional é regida pelo art. 28 da Lei n. 9.615/98 (Lei Pelé), que estipula o valor máximo (400 vezes o salário do atleta) e mínimo (os salários que receberia até o término contratual). Aduz que não fosse a injusta demissão, ainda teria o período de 21/12/2017 a 21/01/2019 para receber de salários.*

*Considerando o valor do salário (R\$ 40.000,00 até maio/2018 e R\$ 45.000,00 de junho/2018 a janeiro de 2019), requer a condenação do reclamado ao pagamento da Cláusula Compensatória Desportiva, no valor de R\$ 586.500,00, respeitado o mínimo legal.*

*O reclamado contesta o pedido, alegando que as partes anuíram à rescisão antecipada de contrato de trabalho, extinguindo o pacto laboral, não cabendo indenização baseada em cláusula compensatória, art. 28, II, § 3º e § 5º, V, da Lei n.*

9.615/98. Defende que o acordo celebrado entre as partes abarcou proporcionalmente o valor de R\$ 252.833,33, a título de multa compensatória do contrato de trabalho desportivo, logo incabível pleito da quantia homérica a título de multa compensatória.

*Aprecio.*

Inicialmente, conforme decido no tópico (B) acima, foi declarada a nulidade do acordo extrajudicial, pelo que a rescisão se deu sem justa causa por iniciativa do empregador, conforme consta no TRCT.

No contrato de cláusula extra (ID. 1b48db6 - Pág. 2) firmado entre as partes, foi estipulado o valor de R\$ 535.000,00 a título de cláusula compensatória, sendo devido na hipótese de rescisão contratual aos salários entre a rescisão contratual e a data do término do referido instrumento. Já no TRCT (ID. a5225b9 - Pág. 1) consta o valor de R\$ 252.833,33 de multa compensatória (campo 95.5), relativo exatamente aos salários retromencionados.

Portanto, deve prevalecer o valor livremente avençado pelas partes, pelo que julgo procedente o pedido no valor de R\$ 252.833,33.

Analiso.

Nos termos do art. 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), com nova redação dada pela Lei nº 12.395/2011, é devida a cláusula compensatória desportiva nos seguintes casos: rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora; rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e dispensa imotivada do atleta.

No caso dos autos, restou incontroversa a ruptura antecipada do contrato especial desportivo e que houve a dispensa imotivada do reclamante.

Neste contexto, o § 3º, do art. 28, da Lei 9.615/1998, com nova redação dada pela Lei nº 12.395/2011, preceitua sobre o valor da cláusula compensatória desportiva, senão vejamos:

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, **como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.** (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011). (destaquei)

No contrato especial de trabalho desportivo assinado pelas partes (ID 1b48db6 - Pág. 2) consta a cláusula compensatória desportiva no valor de R\$535.000,00, assim como a previsão de que na hipótese de eventual

rescisão contratual corresponderá ao total de salários mensais a que teria direito o reclamante, no período entre a data da rescisão do contrato especial de trabalho desportivo e a data de término do referido instrumento.

Como a dispensa ocorreu em 21/12/2017 e o termo final do contrato estava previsto para 21/01/2019, além do que o salário do reclamante era de R\$20.000,00 (ID 04b422a) recebido até 01/2018 (ID 189eefa), o valor de R\$252.833,33 deferido pela r. sentença obedece ao limite mínimo previsto no §3º do art. 28 da Lei 9.615/1998, com nova redação dada pela Lei nº 12.395/2011, pois não é inferior ao valor total de salários mensais a que teria direito até o término do contrato.

Ante o exposto, mantenho a r. sentença neste aspecto.

### **DO SEGURO DESPORTIVO OBRIGATÓRIO**

Alega o reclamante que sofreu grave acidente de trabalho e que o seguro de vida não se confunde com o seguro desportivo obrigatório, previsto na Lei nº 9.615/98.

Defende que não existe previsão quanto à necessidade de demonstração da perda ou redução da capacidade de trabalho.

Pleiteia indenização substitutiva pela não contratação do seguro desportivo (R\$390.000,00).

Analiso.

O art. 45 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) assim preceitua:

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos.

§ 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada.

§ 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1º deste artigo.

Essa norma legal não prevê sanção ao empregador pela não contratação do seguro. Assim, para que haja direito à indenização substitutiva faz-se necessária a ocorrência de dano patrimonial ou extrapatrimonial decorrente dessa inércia, nos termos do art. 186 do Código Civil.

O reclamante pleiteou a indenização substitutiva pela não contratação do seguro desportivo (R\$30.000,00 mensais x 13 salários, totalizado R\$390.000,00), porém não demonstrou o dano material ou extrapatrimonial sofrido.

A propósito, transcrevo julgado desta E. 4ª Turma:

**SEGURO DESPORTIVO OBRIGATÓRIO.**

Como muito bem acentuado pela ilustre Juíza prolatora da decisão recorrida, o disposto no art. 45 da Lei nº 9.615/1998 não prevê qualquer sanção ao empregador na hipótese de inobservância desse comando legal; a prática do ato ilícito, como pressuposto para reparação pecuniária, conforme previsão do art. 186 do Código Civil, deve implicar em dano material ou extrapatrimonial ao ofendido, o que sequer foi cogitado pela exordial, muito menos demonstrado nos autos. Sentença confirmada. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001269-25.2017.5.08.0004 RO; Data: 14/12/2018; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: JULIANES MORAES DAS CHAGAS).

Por esses fundamentos, mantenho a r. Sentença neste aspecto.

**MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

Pretende o reclamante a majoração do percentual dos honorários sucumbenciais de 10% para 15% sobre o valor da condenação, sob o argumento de que o escritório dos seus patronos está sediado em São Paulo.

Analiso.

Em relação à majoração pretendida, a reforma trabalhista incluiu o art. 791-A na CLT, que prevê o pagamento de honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença ao advogado, ainda que atue em causa própria, do proveito econômico obtido, ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Todavia, o valor arbitrado de honorários sucumbenciais deve ser ajustado à natureza e à importância da causa.

A insurgência recursal cinge-se à possibilidade de majoração da verba honorária fixada pelo Juízo *a quo* em 10% sobre o valor da condenação. Assim, resta verificar a correção dos critérios de valoração, segundo apreciação equitativa, utilizados pelo magistrado singular para o arbitramento dos honorários sucumbenciais.

Sobre essa questão o Colegiado da E. 4ª Turma estabeleceu diretriz no sentido de reconhecer, por equidade, o direito do advogado trabalhista ao percentual mínimo de 10% (dez por cento) sobre o valor das parcelas em que a parte foi sucumbente, tendo em vista que o art. 85, § 2º, do CPC assegura esse patamar inicial ao causídico da Justiça Comum, o que caracteriza tratamento desigual fixado no art. 791-A, *caput*, da CLT, em afronta ao princípio da isonomia, o que não deve prevalecer.

No mesmo sentido, transcrevo abaixo precedentes jurisprudenciais:

(...) **MAJORAÇÃO PARA 10%. A reclamação trabalhista foi ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017.**

Nesse passo, plenamente aplicável ao caso as novas regras, eis que tem aplicação imediata, consoante art. 14 do atual CPC. Nos termos do art. 791-A, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Já no §2º do mesmo artigo, incisos I a IV, estão alguns parâmetros não taxativos que devem ser levados em consideração aquando da fixação do percentual (5% a 15%). Assim, considerando a complexidade da causa, especialmente o grau de zelo profissional, e ter o patrono do reclamante atuado de forma diligente, é devida a majoração dos honorários sucumbenciais para o valor de 10%, nos termos consignados pelo juízo a quo. Recurso provido parcialmente. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001027-59.2019.5.08.0210 ROT; Data: 21/07/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: WALTER ROBERTO PARO).

(...) III - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO. Deve-se majorar para 10% o percentual dos honorários sucumbenciais fixado na r. sentença, para que atenda aos parâmetros de razoabilidade e de proporcionalidade, na medida em que leva em conta os critérios estabelecidos no §2º, do artigo 791-A, da CLT. Sentença reformada quanto a esse aspecto. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001016-42.2019.5.08.0206 ROT; Data: 07/07/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: ALDA MARIA DE PINHO COUTO).

(...) III - DAMAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. Sendo reconhecido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) a título de verba honorária, de acordo com o art. 85, § 2º, do CPC, no processo civil comum, esse patamar inicial, de sorte que o art. 791-A, caput, do Texto Consolidado, no particular, não respeita o princípio da isonomia entre pares, pelo que dou provimento aos recursos, para majorar percentual de cinco para em dez por cento, também observando os critérios estabelecidos no § 2º, do art. 791-A, da CLT. Recursos providos. RECURSO DA RECLAMADA TÁGIDE ADMINISTRADORA DE CONSÓRCIO IV - DA PARTILHA DOS HONORÁRIOS. O fato de existir pluralidade de reclamadas, não faz com que o artigo 791-A da CLT seja aplicado a cada uma delas. O percentual fixado, de dez por cento, respeita os parâmetros estabelecidos na própria lei, assim como a partilha entre as reclamadas,

*não favorecendo uma em detrimento de outra, eis que não há comprovação de diferenciação no trabalho prestado pelo advogado de cada uma, razão pela qual nego provimento ao recurso. Porém, considerando a majoração dos honorários de sucumbência registrada no item anterior, de cinco para dez por cento, o percentual deve ser rateado de forma igual entre os advogados das cinco reclamadas, ou seja, dois por cento para cada reclamada. Recurso desprovido. 1. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000832-08.2018.5.08.0017 ROT; Data: 19/06/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA).*

Diante do exposto, mantenho a r. decisão recorrida que fixou o percentual de 10% (dez por cento) dos honorários de sucumbência porque observa os parâmetros contidos no §2º do artigo 791-A da CLT e atende os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e equidade.

(RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA)

**ARQUIVAMENTO DO FEITO. CARTA E CERTIDÃO SINDICAL**

Alega a reclamada que o obreiro não anexou Carta e Certidão Sindical em uma das audiências, logo, não estava representado por Sindicato legítimo. Pretende o arquivamento do feito.

Analiso.

A reclamada opôs embargos de declaração e o Juízo de 1º grau assim decidiu (ID f75a3db):

*Aduz o reclamado/embarcante a ocorrência de omissão em relação ao pedido de arquivamento, petição de ID. 6584b7c, com base na não juntada de Carta e Certidão Sindical, uma vez que no prazo concedido pelo Juízo, o embargado apenas se manifestou da Contestação e documentos desta, deixando de juntar os documentos necessários para provar que o Sindicato que se fez presente na audiência tem competência para tal, pois, não tendo, o mesmo não se fez representado na segunda audiência e como penalidade, arquivou-se o feito, o que requereu e requer neste momento, o arquivamento por falta em audiência, uma vez que não compareceu e não se fez representar por sindicato legítimo, como discorre a OJ-SDC-15 do TST e Súmula 677 do STF.*

*Com razão o embargante quanto à alegada omissão alegada. Passo ao exame.*

*Verifica-se que reclamante, por meio da petição de ID. a5813bb, providenciou a juntada dos atos constitutivos do Sindicato dos Jogadores de Futebol Profissional do Estado do Pará - SINJOP /PA (CNPJ 05.622.150/0001-50) sob os*

*IDs. 235245b - Págs. 1 a 5, e9f9345 - Págs. 1 a 6, 5ea136b - Págs. 1 a 6, 2d5bb8d - Págs. 1 a 6, estando regular a representação sindical.*

*Dessarte, acolho os embargos de declaração, suprimindo omissão, indeferir o pedido de arquivamento do feito.*

Constato que o reclamante anexou os atos constitutivos do Sindicato (ID a5813bb) antes da audiência realizada em 02/03/2020 e, por isso, estava devidamente representado por sua entidade sindical, conforme permissivo contido no art. 90-D da Lei 9.615/1998.

Nada a reformar neste aspecto.

### **DO ACORDO EXTRAJUDICIAL**

Pretende a reclamada que seja considerado válido o acordo extrajudicial firmado entre as partes, ainda que não homologado judicialmente.

Diz que não realizou o pagamento dos valores totais devidos no acordo, porém garante que envidará os esforços possíveis para honrar o seu cumprimento.

Analiso.

Constato a inexistência de homologação do acordo extrajudicial em Juízo, nos termos do art. 855-B da CLT. Ademais, o item 10 (ID 156102a) prevê a plena quitação do contrato de trabalho desde que cumpridas as obrigações firmadas no acordo, dentre elas, o pagamento da importância definida no item 1, o que não ocorreu, conforme confessado pela reclamada. Logo, o instrumento não possui eficácia geral liberatória, sendo, portanto, ato jurídico ineficaz.

Nada a reformar neste aspecto.

### **DO DIREITO DE IMAGEM**

Diz a reclamada que o período em que não observou o percentual de 40% sobre a remuneração total paga ao demandante pelo direito ao uso de imagem é ínfimo e, por isso, pleiteia que a verba não seja considerada com natureza salarial.

Caso não seja esse o entendimento desta E. Turma, argumenta que as verbas devidas ao reclamante estão contempladas no acordo rescisório.

Analiso.

O art. 87-A da Lei 9.615/1998 prescreve que o direito de imagem ocorre mediante ajuste contratual de natureza civil e afasta a natureza salarial da parcela. Contudo, para evitar fraude aos direitos dos trabalhadores, a legislação prevê que o valor correspondente ao uso da imagem pela entidade desportiva não pode ultrapassar 40% da remuneração total paga ao atleta.

Assim, o valor recebido pelo reclamante a título de direito de imagem deveria respeitar o percentual de 40% sobre o total da remuneração, o que não ocorreu, pois no período de 01/2016 a 01/2017, o autor recebia R\$30.000,00 (R\$5.000,00 de salário e R\$25.000,00 de direito de imagem).

Quanto ao período de 02/2017 a 05/2017, recebia R\$35.000,00 (R\$20.000,00 de salário e R\$ 15.000,00 de direito de imagem). Por fim, no período de 06/2017 a 12/2017, recebia R\$40.000,00 (R\$20.000,00 de salário e R\$20.000,00 de direito de imagem).

Como se vê, é incontroverso que o Clube não observou os limites legais quanto ao percentual devido à remuneração pelo uso do direito de imagem. Como a parcela recebida como direito de imagem era superior ao percentual previsto na legislação pertinente, deve ser reconhecida a sua natureza salarial. Este tem sido o entendimento aplicado neste E. Tribunal, como no aresto abaixo:

I - DIREITO À IMAGEM. Deve haver reconhecimento como salário, com base no art. 9º da CLT, de parcela recebida como “direito de imagem”, cujo valor exorbita o percentual correspondente ao previsto na legislação pertinente, adequando, porém, o montante da remuneração, para excluir o percentual correto devido pelo “direito de imagem” contratado, nos termos da lei. Devidas as parcelas trabalhistas decorrentes do reconhecimento do valor salarial correto, inclusive as decorrentes da dispensa imotivada, conforme TRCT acostado aos autos. Recurso provido em parte. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000267-80.2018.5.08.0005 RO; Data: 10/07/2019; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA).

Quanto às verbas estarem contempladas no acordo rescisório, imperioso esclarecer que a desproporcionalidade atrai a incidência do art. 9º da CLT que considera nulos os atos praticados com o objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da lei trabalhista.

Assim sendo, não há o que reformar neste aspecto.

### **DOS CÁLCULOS DO JUÍZO**

Alega a reclamada que os depósitos de FGTS e a multa de 40% não foram abatidos do cálculo do Juízo. Defende ser indevido o pagamento de seguro acidente (R\$6.537,48).

Analiso.

O FGTS (8%) foi calculado sobre o direito de imagem, cuja natureza salarial foi reconhecida em r. sentença, razão por que não existe valor a ser abatido.

Quanto ao SAT, a Justiça do Trabalho é competente para executar, de ofício, a contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social, conforme Súmula nº 454 do C. TST.

Pelo exposto, nada a reformar nestes aspectos.

### **EMBARGOS PROTTELATÓRIOS**

Alerto as partes que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

### **DO PREQUESTIONAMENTO**

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

### **3. CONCLUSÃO**

Ante o exposto, conheço dos recursos e das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; rejeito a preliminar de inépcia da petição inicial, suscitada pela reclamada; e, no mérito, nego provimento aos recursos para manter a r. sentença em todos os seus termos, conforme os fundamentos. Considero prequestionadas as matérias discutidas nos recursos, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas como no 1º grau.

### **ACÓRDÃO**

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL, SUSCITADA PELA RECLAMADA; E, NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AOS RECURSOS PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADAS AS MATÉRIAS DISCUTIDAS NOS RECURSOS, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DO C. TST. CUSTAS COMO NO 1º GRAU.**

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 9 de fevereiro de 2021. (Publicado em 12/02/2021)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho, Relatora.

\*\*\*\*\*

## INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. MEMBRO DA CIPA.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000381-36.2020.5.08.0106

RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTES: M. C. P. MOREIRA

Advogado (s): Dr. Marcelo Pereira e Silva e outros

E

C. M. C. COMÉRCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. - ME

Advogado (s): Dr. Marcelo Pereira e Silva e outros

RECORRIDO: DEYVISON MICHEL SANTOS SILVA

### INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. MEMBRO DA CIPA.

I - Não há previsão expressa na legislação quanto à necessidade de ajuizamento de inquérito judicial para apuração de falta grave quanto a membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

II - É incabível o inquérito judicial para apuração de falta grave de membro cipeiro, à falta de interesse de agir, daí a extinção do processo por carência da ação, conforme decidiu a r. sentença recorrida.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. Vara do Trabalho de Castanhal, em que são partes, como recorrentes, M. C. P. MOREIRA e C. M. C. COMÉRCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO LTDA. - ME, e, como recorrido, DEYVISON MICHEL SANTOS SILVA.

OMISSIS.

### É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

### Do inquérito judicial para apuração de falta grave

As reclamadas pugnam pelo afastamento da preliminar de carência da ação e o conseqüente processamento do inquérito judicial para apuração de falta grave atribuída ao demandante, membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Aduzem que “o Requerido foi eleito como membro da CIPA, com início de mandato em 10/04/2019 e encerramento em 10/04/2020, e com projeção de estabilidade até 10/04/2021, portanto detentor de estabilidade nos termos do artigo 165 da CLT. Segundo o artigo celetista em comento, é vedada a dispensa do empregado de forma arbitrária” (Id. a278a80 - Pág. 3).

Asseveram que “a referida estabilidade tem início desde o momento do registro de sua candidatura, até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, nos termos da CLT. Desta forma, a estabilidade adquirida é relativa, uma vez que, caracterizada e provada a falta grave cometida pelo empregado, pendendo ele o direito a esta estabilidade. Por outro lado, nos termos do art. 482 da CLT, são consideradas faltas graves as contidas no art. 482,” (Id. a278a80 - Pág. 4).

Destacam que “foi dada ao empregado estável diversas oportunidades de retorno ao trabalho, contudo, sem êxito. Portanto, o presente inquérito se fundamenta no não retorno do empregado ao trabalho e que tem como consequência a configuração do abandono de emprego, o que deve ser entendido como recusa expressa e, portanto, renuncia ao direito a estabilidade. Em vista da falta grave cometida pelo requerido, as recorrentes fazem uso da faculdade presente no artigo 853, caput, da CLT, no que dispõe sobre a suspensão do empregado na data de 23/04/2020, data da ligação dando ciência da Suspensão, já que recusou recebimento do AR. Contudo, o MM. Juízo decidiu *a quo* pela extinção da presente demanda, fundamento que a comprovação da justa causa deve ser feita apenas em caso de ajuizamento da reclamação trabalhista.” (Id. a278a80 - Pág. 4).

Enfatizam que “o inquérito judicial para apuração de falta grave é uma ação ajuizada pelo empregador, visando à rescisão do contrato de trabalho entre ele e seu empregado estável, fazendo-se necessária em virtude da estabilidade gozada pelo empregado impossibilitando-o de ser demitido sem justa causa, ou seja, é beneficiário de uma proteção contra eventual dispensa arbitrária de seu empregador. Esta ação objetiva findar o vínculo empregatício entre os litigantes, mediante comprovação por parte do requerente (denominação do empregador, nesta ação) de falta grave cometida pelo requerido (qualificação do empregado). O inquérito consiste, nas palavras do consagrado jurista Sérgio Pinto Martins, em uma ‘ação apropriada para se rescindir o contrato de trabalho do empregado estável, que não pode ser despedido diretamente, dada sua estabilidade’, devendo ser instaurado perante a Justiça do Trabalho, sendo competentes as Varas Trabalhistas (1ª instância).” (Id. a278a80 - Pág. 5).

Assecuram que “apurada a existência de falta grave, ou seja, julgada procedente a ação de inquérito, a dispensa por justa causa se efetivará. Neste caso, o empregado terá direito apenas às verbas rescisórias (saldo de salário, FGTS sobre o saldo de salário e férias proporcionais acrescidas do terço constitucional) calculadas a partir do trânsito em julgado da sentença (caso o empregador não tenha suspenso o empregado) ou da data da suspensão do trabalhador (caso o empregador tenha suspenso o empregado). Neste

último caso, durante o período da suspensão, não haverá contagem como tempo de serviço e muito menos serão devidos salários (suspensão do contrato de trabalho). Para a instauração do inquérito para apurar a falta grave contra o empregado estável, o empregador, segundo o artigo 853 da CLT, deverá apresentar reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou Juízo de Direito, onde não houver Vara do Trabalho, dentro de trinta dias, contados da data da suspensão do empregado. [...] Quando a falta grave for o abandono de serviço, incide o entendimento constante da Súmula nº 62 do TST, em relação ao início da contagem do referido prazo decadencial: [...] Portanto, a presente ação de inquérito preenche todos os requisitos legais para sua propositura, **não havendo que se falar em carência de ação**, devendo ser reformada a decisão que extinguiu o processo sem resolução do mérito, **dando-se provimento ao presente Recurso Ordinário**, com o retorno dos autos para 1ª instância para processamento da instrução processual, nos termos da legislação vigente.” (Id. a278a80 - Pág. 5/6).

Examinemos a matéria.

O cerne da questão é sobre a necessidade do ajuizamento do presente inquérito judicial para apuração de falta grave para membros da CIPA - Comissão Interna de Prevenção Interna.

Consta dos autos, que o requerido - DEYVISON MICHEL SANTOS SILVA - foi eleito como membro da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) com mandato vigente até 10/04/2020.

O artigo 165, da CLT, estatui:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Os artigos 853 a 855, da CLT, estabelecem:

DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 854 - O processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

Não há previsão expressa na legislação quanto à necessidade de ajuizamento de inquérito judicial para apuração de falta grave quanto a membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Eis o entendimento jurisprudencial acerca da matéria:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE SINDICAL. ELEIÇÃO NÃO COMPROVADA. MATÉRIA FÁTICA. Indicação de violação de preceito de lei. O Tribunal Regional concluiu que o autor não desfruta da estabilidade sindical prevista no §3º do art. 543 da CLT, por verificar que: I - o único documento que faz menção ao registro e à eleição dos membros representativos é o Edital de Convocação da Comissão Provisória de Pró-Criação do SINDEMAR e II - o autor não se desincumbiu de comprovar satisfatoriamente a sua eleição ao cargo de vice-presidente sindical, inexistindo nos autos a indispensável ata eletiva. Assim, o recurso de revista não alcança conhecimento, uma vez que eventual reforma da decisão regional, no particular, importaria o revolvimento de fatos e provas, expediente vedado nesta instância extraordinária pela Súmula/TST nº 126. Recurso de revista não conhecido.

CIPEIRO. JUSTA CAUSA COMPROVADA EM JUÍZO. DESNECESSIDADE DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. Recurso calçado em violação de dispositivo de lei. O e. Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a justa causa motivadora da dispensa do obreiro, assentando ser inaplicável o art. 853 da CLT porquanto devidamente provado em juízo o justo motivo para a rescisão contratual. Uma vez comprovada no Judiciário a justa causa para a dispensa do autor, está suprida a exigência de inquérito para apuração de falta grave de que trata o artigo 853 da CLT, pois é certo que lhe foram assegurados o contraditório e a ampla defesa relativamente à conduta que lhe foi atribuída. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR- 132200-76.2012.5.16.0002 - Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, Data de Julgamento: 09/11/2016, 3ª Turma).

**Maurício Godinho Delgado, in Curso de Direito do Trabalho,**  
 leciona:

A jurisprudência pacificou que a ação de inquérito (e, portanto, a suspensão preventiva) somente cabe em restritos casos trabalhistas. São, basicamente, apenas três esses casos: dois, qualificados por estabilidade no emprego; um, qualificado por garantia de emprego.

[...]

Esclareça-se, a propósito, que a jurisprudência não tem considerado essencial a formalidade do inquérito judicial para rupturas contratuais por justa causa de obreiros favorecidos pelas demais garantias de emprego (por exemplo, mulher gestante, dirigente eleito da CIPA, empregado acidentado, diretor de cooperativa obreira, etc.) (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. - 13. ed. - São Paulo: LTr, 2014, p. 1.147/1.148).

*In casu*, as reclamadas poderiam ter efetuado a dispensa do empregado requerido (membro da CIPA), por justa causa, por motivo disciplinar (abandono de emprego), à luz do artigo 165, da CLT.

Nos termos do parágrafo único do art. 165 da CLT, acima transcrito, “ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, **em caso de reclamação à Justiça do Trabalho**, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado”.

É dizer: se houver reclamação trabalhista de parte do cipeiro, incumbe à empresa comprovar, por via de contestação, o eventual motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, capaz de justificar a despedida, sob pena de se considerar a hipótese de despedida arbitrária e, em consequência, sofrer a condenação no sentido de reintegrar o empregador detentor de garantia de emprego, em razão de sua condição de membro da CIPA (art. 10, II, “a”, do ADCT, da Lei Fundamental).

No caso do cipeiro, não há necessidade de ajuizamento de ação de inquérito judicial (arts. 853 a 855, da CLT), como ocorria com o empregado estável decenal (arts. 492 a 500, da CLT) e, atualmente, como acontece com o dirigente sindical (art. 8º, VIII; art. 543, § 3º, da CLT; Súmula nº 197, do E. STF; e Súmula nº 379, do C. TST), uma vez que, nessas hipóteses, há exigência legal que condiciona o despedimento a tal providência, de iniciativa patronal, o que não se verifica no caso do cipeiro, situação dos autos.

Aliás, devem ser assinadas, tecnicamente, alguns diferenças no âmbito de direito material e na esfera do direito processual, entre o dirigente sindical e o cipeiro:

a) No âmbito do direito material: o dirigente sindical, que goza de estabilidade provisória, somente pode ser dispensado por motivo de falta

grave; enquanto que o cipeiro, que tem garantia de emprego mais moderna, pode ser despedido por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (portanto, por razões mais amplas do que o dirigente sindical).

b) Na esfera do direito processual: o dirigente sindical somente pode ser dispensado por motivo de falta grave devidamente provada em ação de inquérito judicial, por iniciativa da empresa, que depende de sentença judicial; enquanto que o cipeiro pode ser despedido livremente pela empresa, sem necessidade de ação de inquérito judicial, daí porque independe de sentença da Justiça do Trabalho. Somente em caso de reclamação perante o Judiciário Trabalhista, a empresa, por meio de contestação, poderá comprovar a existência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, sob pena de ser condenada a reintegrar o empregado membro da CIPA.

Assim, é incabível o presente inquérito judicial para apuração de falta grave de membro da CIPA, à falta de interesse de agir, daí a extinção do processo por carência da ação, conforme decidiu a instância de origem, a cujos fundamentos me reporto e adoto, em termos, como razões complementares de decidir (além dos fundamentos antes expostos), *in verbis*:

Vistos etc.

As demandantes ajuizaram a ação de inquérito para apuração de falta grave do demandado que possui garantia no emprego em razão de ser membro da CIPA.

Na ação de inquérito para apuração de falta grave de empregado estável, consoante Ísis de Almeida, **“o sujeito passivo é o empregado que goza de estabilidade, seja a adquirida por tempo de serviço ou por cláusula contratual, mas também quando exerce cargo de dirigente sindical ou a ele se candidata oficialmente. Nestes dois últimos casos, durante o mandato e até um ano após a sua extinção, ou, no caso de candidatura, até às eleições, se”**, não as venceu sendo, portanto, **“meio inadequado para qualquer outra pretensão judicialmente apreciável, envolvendo estável”**<sup>1</sup> (grifó nosso).

No caso em questão, constata-se que o poder potestativo de resilir o contrato de trabalho do demandado não está vinculado a apreciação da presente ação de inquérito para apuração de falta grave, haja vista que a garantia de emprego do obreiro não proporciona a necessidade de as demandantes aforarem a mencionada ação para dispensá-la por justa causa.

Humberto Theodoro Júnior afirma que “localiza-se o interesse processual **não apenas na utilidade,**

**mas especificamente na necessidade do processo como remédio jurídico apto à aplicação do direito objetivo no caso concreto**, pois a **tutela jurisdicional não é jamais outorgada sem uma necessidade** ... Vale dizer: o processo jamais será utilizável como simples instrumento de indagação ou consulta acadêmica. Só o dano ou o perigo de dano jurídico, representado pela efetiva existência de uma lide, é que autoriza o exercício do direito de ação”<sup>2</sup> (grifo nosso).

Constata-se, portanto, que a empresa não possui interesse de agir, em razão da inexistência de necessidade do ajuizamento de ação de inquérito para apuração de falta grave de empregado que apenas possui garantia de emprego em razão de ser membro da CIPA.

A jurisprudência vem se manifestando neste sentido:

“**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA CIPEIRO. DESNECESSIDADE DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA COMPROVADA. SÚMULA Nº 126/TST.** Nos termos do parágrafo único do art. 165 da CLT, **na dispensa do empregado membro de CIPA não se faz necessária a instauração de inquérito judicial para apuração da falta grave, mas, apenas, a comprovação, em caso de ajuizamento de reclamação trabalhista, da existência de justa causa.** No caso dos autos, o Tribunal Regional concluiu que foram provados os motivos ensejadores da aplicação da justa causa. Para se decidir de outra forma, seria necessário o reexame da prova, o que é inviável nesta esfera, a teor da Súmula nº 126/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido”. AIRR - 799/2003-009-03-40 Relator - GMALB DJ - 25/05/2007- Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira).

Registra-se que o Projeto de Lei nº 203, de 1993 (nº 874/91 na Câmara dos Deputados), que acrescentaria a exigência de inquérito para apuração de falta grave através criação do § 7º, art. 543, da CLT, foi expressamente **vetado** pelo Presidente Itamar Franco em 25 de julho de 1994 (Mensagem nº 656 publicada no Diário Oficial da União em 26 de julho de 1994).

Assim, nos termos do art. 355, do CPC, o MM Juízo realiza o julgamento antecipado da lide e, por conseguinte, acolhe, de ofício, a preliminar de carência de ação, uma vez que a demandante não possui interesse de agir, extinguindo-se o processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, parágrafo terceiro, do CPC.

**Nego provimento.**

**ANTE O EXPOSTO**, conheço do recurso; e, no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; e, no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento para confirmar a r. sentença recorrida, conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.**

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de julho de 2021. (Publicado em 27/07/2021)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho, Relator.

\*\*\*\*\*

**MANDADO DE SEGURANÇA. EXISTÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE LIQUIDEZ E CERTEZA DO DIREITO.**

**ACÓRDÃO TRT/SE-II/MS 0001192-23.2020.5.08.0000**

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY**

**IMPETRANTE: CLAUDETE LOUREIRO DA SILVA**  
Dr<sup>a</sup>. Mariana de Lourdes Furtado da Silva

**IMPETRADO: MM. JUÍZO DA 7ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM**

**LITISCONSORTES: ERASMO CARLOS MOREIRA DE OLIVEIRA E S E SEGURANÇA PRIVADA LTDA.**

**MANDADO DE SEGURANÇA. EXISTÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE LIQUIDEZ E CERTEZA DO DIREITO. Tendo a impetrante logrado demonstrar a certeza e a liquidez de seu direito, concede-se a segurança pleiteada. Ação julgada procedente.**

## **1 RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **mandado de segurança**, em que são partes as acima identificadas.

*OMISSIS.*

## **2 FUNDAMENTOS**

### **2.1 ADMISSIBILIDADE**

Admito o mandado de segurança pois está subscrito por advogada habilitada (IDs b4f5c08 e 7f8b205) e é tempestivo, uma vez que o ato apontado como coator foi praticado em 11.12.2020 e o *mandamus*, ajuizado em 28 de dezembro de 2020, no prazo legal de 120 dias. Faz-se ver, outrossim, que o *writ* é cabível, vez que, no momento processual em que foi impetrado não havia qualquer outro recurso a ser manejado, sendo, pois, passível de ser atacada via mandado de segurança.

### **2.2 MÉRITO (DO DESBLOQUEIO DE VALORES DE CONTA-CORRENTE)**

Conforme anteriormente relatado, CLAUDETE LOUREIRO DA SILVA impetrou o presente mandado de segurança, com pedido de liminar, contra ato praticado pela Excelentíssima Senhora Juíza Titular da MM. 7ª Vara do Trabalho de Belém, nos autos do Processo nº 0000639-14.2018.5.08.0010, em que figura, no polo passivo, ESE Segurança Privada Ltda. e, no polo ativo, Erasmo Carlos Moreira de Oliveira, que determinou o bloqueio em sua conta bancária.

Após solicitar a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça, que lhe foram deferidos, afirma que fora surpreendida com bloqueios indevidos em sua conta-corrente destinada ao recebimento de sua aposentadoria. Afirma ser idosa, em estado avançado de doença mental (Alzheimer), necessitando de seus proventos para o custeio do seu tratamento, sendo esta a sua única fonte de renda.

Esta Relatora concedeu a liminar, conforme a decisão de ID 77b52f3, determinando o imediato desbloqueio dos valores que estão depositados na conta do Juízo e a sua liberação à impetrante.

Quanto ao mérito, examinando-se o processo ATSum 0000639-14.2018.5.08.0010, observa-se que o douto Juízo de origem não conheceu dos embargos opostos à execução pela ora impetrante, consoante a sentença de ID 206af5f daqueles autos, por não se encontrar garantido o juízo.

A impetrante discorre sobre o seu direito líquido e certo, bem como sobre o alegado abuso de poder e a ilegalidade do ato apontado coator, requerendo, assim, a concessão de segurança para suspendê-lo e desbloquear imediatamente os valores da sua conta.

Faz-se ver que o inciso IV do artigo 833 do Código Processo Civil dispõe que são absolutamente impenhoráveis “os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º”.

Porém, o mesmo princípio que enseja a impenhorabilidade dos proventos da impetrante, qual seja, a garantia da sua subsistência e de sua família, impõe, também, a garantia ao exequente da possibilidade de satisfação dos seus créditos trabalhistas já reconhecidos nas ações em curso, sob pena de privilegiar indevidamente a impetrante em detrimento do exequente nos feitos que tramita nesta Justiça Especializada.

O § 3º do citado artigo 833 excepciona a regra do seu inciso IV, ao possibilitar a penhora no caso de prestação alimentícia.

Assim, conclui-se pela possibilidade de penhora parcial na conta salário da impetrante, na sua condição de ex-sócia da executada principal dentro do prazo de 2 anos, consoante previsto pela Lei 13.146/2015, razão pela qual a impenhorabilidade do salário prevista no artigo 833 do CPC deixa de ser absoluta a fim de resguardar verba de caráter alimentar, como *in casu*, sob pena de violação do artigo 7º, inciso X, da CF/88.

Porém, observo nos autos do Processo n. 000591-13.2017.5.08.0003, que já há a determinação de penhora de 30%, mensalmente, dos proventos da impetrante até a satisfação dos créditos do exequente naquela ação.

Constato, ainda, que há nos autos do Processo n. 000200-28.2017.5.08.0110, a determinação de bloqueio de 20% do valor mensal total dos proventos de aposentadoria da impetrante, até a satisfação dos créditos do exequente na presente ação, totalizando 50%, o que sobeja o percentual máximo permitido.

Desta forma, diante da natureza e das peculiaridades da matéria ora posta em debate, conclui-se pelo caráter alimentar do valor objeto de bloqueio, acobertado, *in casu*, pelo instituto da impenhorabilidade previsto no artigo 833, inciso IV, do CPC.

Desta forma, entendo que restou provada a existência de direito líquido e certo, pois presentes o *fumus boni juris* e o *periculum in mora*, consoante os argumentos supra, razão pela qual confirmo a liminar deferida e concedo a segurança.

Por assim ser, concedo a segurança requerida, determinando seja liberado o valor bloqueado da conta do impetrante, possibilitando sua livre movimentação.

**ANTE O EXPOSTO**, admito o presente *mandamus* e, no mérito, concedo a segurança requerida e, em consequência, confirmo a liminar quanto à determinação de desbloqueio da conta-salário da impetrante. Determino que a Secretaria da E. Seção Especializada-II comunique à autoridade apontada como coatora acerca da concessão da segurança, enviando-lhe cópia deste acórdão, tudo consoante a fundamentação. Cominam-se custas, pelo exequente, no importe de R\$20,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa na inicial de R\$1.000,00, das quais é isento, na forma da lei, tudo conforme os fundamentos.

### **3 CONCLUSÃO**

**POSTO ISTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM ADMITIR O PRESENTE MANDAMUS. NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM CONCEDER A SEGURANÇA REQUERIDA E, EM CONSEQUÊNCIA, CONFIRMAR A LIMINAR QUANTO À DETERMINAÇÃO DO DESBLOQUEIO DA CONTASALÁRIO DA IMPETRANTE. À UNANIMIDADE, EM DETERMINAR QUE A SECRETARIA DA E. SEÇÃO ESPECIALIZADA-II COMUNIQUE À AUTORIDADE APONTADA COMO COATORA ACERCA DA CONCESSÃO DA SEGURANÇA, ENVIANDO-LHE CÓPIA DESTE ACÓRDÃO, TUDO CONSOANTE A FUNDAMENTAÇÃO. COMINAM-SE CUSTAS, PELO EXEQUENTE, NO IMPORTE DE R\$20,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA INICIAL DE R\$1.000,00, DAS QUAIS É ISENTO, NA FORMA DA LEI, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.**

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de abril de 2021. (Publicado em 23/04/2021)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, Relator.

\*\*\*\*\*

## **NOTIFICAÇÃO INICIAL. DETERMINAÇÃO JUDICIAL NÃO OBSERVADA. NULIDADE.**

**ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000743-18.2019.5.08.0124**

**RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA**

**RECORRENTE: JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO**

Advogado (s): Dr. Joel Carvalho Lobato

**RECORRIDO:** ALEX SANDRO RIBEIRO DA SILVA  
Advogado (s): Dr<sup>a</sup>. Dayanne Sousa de Moraes

**NOTIFICAÇÃO INICIAL. DETERMINAÇÃO JUDICIAL NÃO OBSERVADA. NULIDADE.**

I - A legislação processual trabalhista possui normas próprias sobre a notificação inicial (“citação”), à luz do art. 841, da CLT.

II - A legislação processual trabalhista não prevê a notificação inicial por meio de Oficial de Justiça, na fase de conhecimento.

III - A citação por intermédio do Oficial de Justiça, no processo trabalhista, somente é estabelecida quando a demanda se acha na fase de execução (art. 880, da CLT).

IV - Não obstante, mesmo na fase de conhecimento, o magistrado, por força das circunstâncias e peculiaridades do local e da situação, pode determinar que a notificação seja realizada por meio de Oficial de Justiça, mediante a aplicação subsidiária do Direito Processual Civil, tais como os arts. 246 e 249, do CPC/2015 (art. 769, da CLT).

V - No caso dos autos, em exame, a reclamação tramita perante a MM. Vara de Xinguara, interior do Estado do Pará.

VI - Certamente em virtude disso, ajuizada a reclamatória foi expedido o Mandado de Notificação, a fim de ser cumprido por Oficial de Justiça, com o objetivo de cientificar o demandado JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO (Fazenda Rio Vermelho), com endereço indicado nesse Mandado: “Fazenda Rio Vermelho, sendo na Rodovia 155, após a cidade de Sapucaia seguir por aproximadamente 15 Km e entrar a direita na Vicinal de acesso ao Pontão e seguir por aproximadamente 18 Km e entra a esquerda para a sede da fazenda, zona rural do município de Sapucaia, PA” (Id f112cc9).

VII - Na hipótese em análise, não houve sequer a tentativa de notificação do demandado por Oficial de Justiça, a teor do disposto no art. 249, do CPC/2015, conforme determinado pelo d. Juízo de 1º Grau.

VIII - Não foram exauridas as possibilidades de notificação do reclamado, para, em seguida,

realizar-se a “citação” por outro meio, dentre os quais o eletrônico, nos termos previstos na lei processual civil, em conjunto ao que dispõe o art. 765, da CLT.

IX - O Conselho Nacional de Justiça - CNJ já proferiu decisão acerca da possibilidade de efetuar intimações de atos judiciais, via Whatsapp, através do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0003251-94.2016.2.00.0000 que aprovou, por unanimidade, a utilização do referido aplicativo como ferramenta para intimações em todo o Judiciário, essencialmente no âmbito dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, procedimento plenamente aplicável na Justiça do Trabalho, cujo processo, aliás, inspirou aqueles Juizados Especiais. Entendimento semelhante pode ser aplicado no caso de mensagens eletrônicas, via e-mail.

X - Todavia, no presente caso, a determinação judicial é clara no sentido de que a citação inicial deveria ser feita por Oficial de Justiça (o que se subentende *in loco*, conforme consta do referido Mandado de Notificação de fl12cc9, e não por meio eletrônico), comando que, entretanto, não foi observado pelo meirinho, daí porque o ato é nulo de pleno direito, a teor do art. 280, do CPC, e do art. 794, da CLT.

XI - Segundo se verifica dos autos, esses atos foram praticados antes da pandemia provocada pelo Coronavírus (Covid-19).

XII - “CITAÇÃO POR E-MAIL SEM PRÉVIA TENTATIVA DE CITAÇÃO NO ENDEREÇO FÍSICO, CONFORME DETERMINADO NO MANDADO RESPECTIVO. NULIDADE. A gravidade do ato de citação implica a necessidade de utilização do meio de comunicação mais seguro dentre os disponíveis, o que torna injustificável o uso de e-mail antes mesmo de ter ocorrido tentativa de citação no endereço físico da empresa, mormente quando se observa que o endereço eletrônico utilizado (extraído da ficha cadastral), claramente não pertence à empresa interessada, mas sim a escritório de contabilidade que pode ou não ter mantido parceria comercial com ela ao longo dos anos

**(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 03ª REGIÃO. Acórdão TRT-3/AP 0001009-  
76.2014.5.03.0105. Relator: Desembargador Paulo  
Chaves Corrêa Filho. Julgado em 08.02.2021).**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. Vara do Trabalho de Xinguara, em que são partes, como recorrente, **JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO**, e, como recorrido, **ALEX SANDRO RIBEIRO DA SILVA**.

*OMISSIS.*

**É O RELATÓRIO.**

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Ressalto, preliminarmente, que o reclamante foi admitido **antes** da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou diversos dispositivos da CLT; no entanto, sua dispensa ocorreu **após** as referidas alterações na legislação trabalhista. Destaco, ainda, que a presente reclamatória trabalhista foi ajuizada em **05.11.2019**.

**Da preliminar de nulidade processual fundada em cerceamento de defesa por ausência de citação inicial válida**

O reclamado suscita a preliminar de nulidade processual fundada em cerceamento de defesa por ausência de citação inicial válida, uma vez que o Sr. Oficial de Justiça realizou o ato por meio de mensagem eletrônica (e-mail), em total desacordo ao que foi determinado pelo d. Juízo de 1º Grau, no Mandado de Notificação de Audiência.

Enfatiza que “analisando o teor do despacho citatório (ID: f112cc9), é possível constatar que o magistrado, considerando que o Recorrente/Reclamado exerce suas atividades na zona rural, determinou que o Oficial de Justiça se dirigisse àquele local, inclusive fazendo constar tal endereço. Entretanto, assim não o fez, pois, por deliberação do próprio servidor, decidiu por cumprir a ordem através do envio de mensagem de e-mail. Diante deste cenário, constata-se que o Oficial de Justiça descumpriu a determinação judicial de dirigir-se ao endereço do Reclamado, em total afronta ao que preconiza a legislação e preceitos constitucionais, causando enormes prejuízos ao Recorrente/Reclamado, de forma que a desconstituição da sentença que decretou a revelia é medida que se impõe” (Id. 82192bb - Pág. 8).

Sustenta que “não houve a citação para o endereço do Reclamado, mas somente, o envio de mensagem eletrônica, situação sem previsão na CLT, e ainda que se tentasse admitir a aplicação subsidiária do CPC, não seria possível, posto que a legislação trabalhista conta com disposição expressa sobre a forma de se realizar a citação. Sendo assim, ante o não comparecimento do Oficial de Justiça ao endereço do Recorrente/

Reclamado é de se considerar que não houve a efetiva realização do ato, posto que não foi concretizada a citação nos moldes determinados pelo art. 841 da CLT, portanto, inválida” (Id. 82192bb - Pág. 9-10).

Salienta que “o Recorrido/Reclamante, à época, ingressou com outra Reclamação Trabalhista em desfavor do Requerente (autos nº 0000025-84.2020.5.08.0124), sendo que neste processo a citação foi realizada pessoalmente, no endereço do Reclamado, por Oficial de Justiça, conforme se depreende do mandado de citação e certidão de devolução de mandado em anexo (DOC. IV). Desse arrazoado, ficou claramente demonstrado que a notificação inicial do Recorrente/Reclamado é NULA, IRREGULAR, devendo ser desconstituída a sentença e declarada a nulidade de todos os atos processuais, desde a incorreta citação e, que seja determinado a expedição de uma nova citação do Recorrente/Reclamado para que possa exercer seu direito de defesa, na forma da lei” (Id. 82192bb - Pág. 11-12).

Notícia que, ao tomar conhecimento do trânsito em julgado da r. sentença recorrida, ingressou com ação rescisória (Processo nº 0000329-67.2020.5.08.0000), em que, de início, foi deferido o pedido liminar para suspensão da execução, uma vez que o a Exm<sup>a</sup> Desembargadora Relatoria concluíra que a notificação inicial, por meio eletrônico, violaria artigos da CLT e do CPC.

Esclarece que “a Ex<sup>a</sup> Relatora, ao proferir seu voto, chamou o feito à ordem para alterar os termos da decisão (que concedeu a liminar) e, monocraticamente, indeferir a petição inicial e extinguir o processo sem resolução de mérito, por entender que inexistiu decisão transitada em julgado a ser rescindida” (Id. 82192bb - Pág. 13).

Analiso.

Inicialmente, cumpre transcrever a r. decisão da lavra da Excelentíssima Relatora da Ação Rescisória (Processo nº 0000329-67.2020.5.08.0000). Desembargadora Suzi Elizabeth Cavalcante Koury, que, ao chamar à ordem aquele processo, indeferiu a petição inicial (Id f0e61f8 daqueles autos):

### **DECISÃO**

1 JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO ajuíza a presente ação, com pedido de liminar, contra ALEX SANDRO RIBEIRO DA SILVA, visando à rescisão da sentença prolatada no processo nº 0000743-18.2019.5.08.0124, no qual figuram como reclamado e reclamante, respectivamente. Requereu, com base no artigo 300 do CPC, fosse-lhe concedida a antecipação dos efeitos de tutela, com a suspensão da execução do feito acima mencionado.

2 Consoante a decisão de ID 53d89e3, foi concedida a medida liminar, para suspender a execução da decisão rescindenda.

3 O réu, após ter sido notificado, apresentou a contestação de ID 1c4f445.

4 O autor e o réu, respectivamente, apresentaram as razões finais de Ids af57a17 e 95ec723.

5 O Ministério Público do Trabalho, no parecer de ID 6dd9f5d, opinou pelo não conhecimento da ação e, caso ultrapassado, pela procedência da ação rescisória.

6 Ao examinar o feito para proferir meu voto, observei que o réu, ao contestar, suscitou a preliminar por ele denominada de “INEXISTÊNCIA DE DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO. DA REVOGAÇÃO DA LIMINAR CONCEDIDA”, afirmando, em resumo, que fora exarado despacho, tornando sem efeito a decisão que havia transitado em julgado de ID c887e38, antes da propositura da presente ação.

7 Após consulta realizada nos autos originários, via sistema PJe, constatei que, de fato, foi certificado o trânsito em julgado em 27.2.2020 (ID de8e3a9), havendo sido exarado o despacho de ID 38185c2, de 3.3.2020, com base nos quais foi ajuizada a presente ação rescisória.

8 Ocorre que, em 25 de março de 2020, foi exarado o despacho transcrito pelo réu de ID b47c82e, em contestação, *verbis*:

“Chamo o feito à ordem, para tornar sem efeito o despacho de ID 38185c2, tendo em vista que o reclamado não tomou ciência da sentença de conhecimento, razão pela qual determino sua intimação, após, transitado em julgado a presente Ação Trabalhista, expeça-se Alvará de Levantamento de FGTS em favor do reclamante, nos termos da sentença de conhecimento de ID 0d48591.

Ademais, compulsando-se os autos, verifica-se o reclamante já depositou sua CTPS neste Juízo, razão pela qual, intime-se o reclamado, oportunamente, no mesmo ato para que, expirado o prazo sem recursos quanto à sentença, compareça a este Juízo para proceder com as devidas anotações, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, nos termos da sentença de conhecimento ID 0d48591”.

9 Os mandados de citação de Ids d134e0b e b4947c7, os quais foram devolvidos, conforme as certidões expedidas pelo Sr. Oficial de Justiça Avaliador Federal (IDs 01e850e 0ae8537).

10 Verifica-se, ainda, ter sido certificada, em 10.4.2020, a anexação de depósito judicial realizada em 8.4.2020 pelo então reclamado (ID 58f54d5).

11 A MM. Vara de origem, à vista da decisão proferida por esta Relatora, concedendo a medida liminar (ID cbcc306), determinou a suspensão dos atos processuais, conforme o despacho de ID 4a2e6b7.

12 Prosseguindo-se no exame do feito, verifica-se ter o próprio autor admitido, em razões finais que “embora o trânsito em julgado tenha sido cancelado, o argumento veiculado pelos Requerentes nesta ação, permanece substancialmente o mesmo, qual seja, a nulidade na citação. Logo, não há que se falar em ausência de requisito previsto na lei adjetiva civil.” (*sic*, ID. bc915a2 - Pág. 2).

13 Desta forma, sopesando os elementos e conforme o acima relatado, conclui-se, assim como o fez o Ministério Público do Trabalho, em seu bem elaborado parecer, não haver como se admitir a presente ação rescisória, por ausência de comprovação de trânsito em julgado, não se encontrando, pois, em condições de processamento.

14 Por assim ser, chamo o processo à ordem, alterando-se os termos da decisão de 53d89e3 para **indeferir a petição inicial** e extinguir o processo, sem resolução de mérito, por inexistir decisão transitada em julgado a ser rescindida. Consequentemente, cassa-se a liminar ali concedida. Invoco, ainda, o disposto na Súmula nº 299 do C. TST.

15 Custas, pelo autor, de R\$984,10, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$49.205,44.

16 Comunique-se a MM. Vara de origem, intimem-se as partes e, após o trânsito em julgado, archive-se o processo.

BELEM/PA, 17 de junho de 2020.

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Desembargador(a) do Trabalho

Os embargos de declaração opostos pelo réu, na Ação Rescisória acima aludida, foram acolhidos “para, sanando a omissão apontada, condenar o autor ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o valor atribuído à causa, conforme o disposto § 2º do artigo 85 do CPC” (Id edf37c4 dos autos do Processo nº 0000329-67.2020.5.08.0000 - Ação Rescisória).

A r. decisão que indeferiu a petição inicial a Ação Rescisória transitou em julgado, conforme a Certidão de Id 340ac63 daqueles autos.

Preliminarmente, deve ser assinalado que a legislação processual trabalhista possui normas próprias sobre a notificação inicial (“citação”), como se vê do art. 841, da CLT:

Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º - A notificação será feita em **registro postal** com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação **por edital**, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

Como se vê, a legislação processual trabalhista **não** prevê a notificação inicial por meio de Oficial de Justiça, na fase de conhecimento.

A citação por intermédio do Oficial de Justiça, no processo trabalhista, somente é estabelecida quando a demanda se acha na fase de execução.

Nesse sentido, o art. 880, da CLT:

Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007)

§ 1º - O mandado de citação deverá conter a decisão executanda ou o termo de acordo não cumprido.

§ 2º - A citação será feita pelos **oficiais de diligência**.

§ 3º - Se o executado, procurado por 2 (duas) vezes no espaço de 48 (quarenta e oito) horas, não for encontrado, far-se-á citação **por edital**, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Junta ou Juízo, durante 5 (cinco) dias.

Não obstante, mesmo na fase de conhecimento, o magistrado, por força das circunstâncias e peculiaridades do local e da situação, pode determinar que a notificação seja realizada por meio de Oficial de Justiça, mediante a aplicação subsidiária do Direito Processual Civil (art. 760, da CLT).

No caso dos autos, em exame, a reclamação tramita perante a MM. Vara de Xinguara, interior do Estado do Pará.

Certamente em virtude disso, ajuizada a reclamatória foi expedido o Mandado de Notificação, a fim de ser cumprido por Oficial de Justiça, com o objetivo de cientificar o demandado JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO (Fazenda Rio Vermelho), com endereço indicado nesse Mandado: “Fazenda Rio Vermelho, sendo na Rodovia 155, após a cidade de Sapucaia seguir por aproximadamente 15 Km e entrar a direita na Vicinal de acesso ao Pontão e seguir por aproximadamente 18 Km e entra a esquerda para a sede da fazenda, zona rural do município de Sapucaia, PA” (Id f112cc9).

Assim, em 07.11.2019, foi expedido o Mandado de Notificação de Audiência (Id. f112cc9), *in verbis*:

**MANDADO DE NOTIFICAÇÃO  
AUDIÊNCIA - PJe-JT  
DESTINATÁRIO: JOÃO LUIZ QUAGLIATO  
NETO (Fazenda Rio Vermelho).**

**Endereço: Fazenda Rio Vermelho, sendo na Rodovia 155, após a cidade de Sapucaia seguir por aproximadamente 15 Km e entrar a direita na Vicinal de acesso ao Pontão e seguir por aproximadamente 18 Km e entra a esquerda para a sede da fazenda, zona rural do município de Sapucaia, PA.**

O(A) Excelentíssimo(a) Senhor(a) WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA, Juiz(a) Titular(a) da VARA DO TRABALHO DE XINGUARA, no uso de suas atribuições legais.

MANDA que o(a) Oficial(a) de Justiça, a quem este MANDADO for distribuído, em seu cumprimento, dirija-se ao endereço indicado no campo “DESTINATÁRIO” e, sendo aí, NOTIFIQUE a parte para que compareça à audiência que se realizará no dia 28/01/2020 13:30, na sala de audiências da VARA DO TRABALHO DE XINGUARA sito à RUA GUAJAJARAS, 118, CENTRO, XINGUARA - PA - CEP: 68555-161.

Nessa audiência, a parte deverá:

[...] (grifo nosso).

O Sr. Oficial de Justiça, em Certidão de 12.11.2019 (Id. c317250) atestou:

**CERTIDÃO DE DEVOLUÇÃO DE MANDADO**

CERTIFICO que, em 12.11.2019, às 10 horas e 28 minutos, NOTIFIQUEI o destinatário via email (fazriovermelho@gmail.com). Email este recebido

pelo Sr. Paulo Heriberto Coelho, funcionário da Fazenda Rio Vermelho, da qual o destinatário é proprietário. Ato contínuo, informei, neste mesmo email, que a audiência ocorrerá no dia 28/01/2020 às 13 horas e 30 minutos, enviei-lhe uma via do mandado, da qual acusou recebimento e comprometeu-se em entregar o mais breve possível ao destinatário. Por fim, ficou ciente de todos os termos do mandado.

O referido é verdade e dou fé.

XINGUARA, 12 de Novembro de 2019

IGOR ROCHA DA PAIXAO

Oficial de Justiça Avaliador Federal

Segundo se verifica dos autos, esses atos foram praticados antes da pandemia provocada pelo Coronavírus (Covid-19).

Os artigos 246 e 249 do CPC/2015, no caso aplicados subsidiariamente, preconizam:

Art. 246. A citação será feita:

I - pelo correio;

II - **por oficial de justiça**;

III - pelo escrivão ou chefe de secretaria, se o citando comparecer em cartório;

IV - por edital;

V - por meio eletrônico, conforme regulado em lei.

[...]

Art. 249. A citação será feita por meio de oficial de justiça nas hipóteses previstas neste Código ou em lei, ou quando frustrada a citação pelo correio.

Na hipótese em análise, **não** houve sequer a tentativa de notificação do demandado por Oficial de Justiça, a teor do disposto no art. 249, do CPC/2015, conforme determinado pelo d. Juízo de 1º Grau.

Não foram exauridas as possibilidades de notificação do reclamado, para, em seguida, realizar-se a “citação” por outro meio, dentre os quais o eletrônico, nos termos previstos na lei processual civil, em conjunto ao que dispõe o art. 765, da CLT (“*Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas*”).

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ já proferiu decisão acerca da possibilidade de efetuar intimações de atos judiciais, via Whatsapp, através do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0003251-94.2016.2.00.0000 que aprovou, por unanimidade, a utilização do referido aplicativo como ferramenta para intimações em todo o Judiciário, essencialmente no âmbito dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, procedimento plenamente aplicável na Justiça do Trabalho, cujo processo, aliás, inspirou aqueles Juizados Especiais.

Entendimento semelhante pode ser aplicado no caso de mensagens eletrônicas, via e-mail.

Todavia, no presente caso, a determinação judicial é clara no sentido de que a citação inicial deveria ser feita por **Oficial de Justiça** (o que se subentende *in loco*, conforme consta do referido Mandado de Notificação de f112cc9, e não por meio eletrônico), comando que, entretanto, não foi observado pelo meirinho, daí porque o ato é nulo de pleno direito, a teor do art. 280, do CPC, e do art. 794, da CLT.

Nesse sentido, a jurisprudência a seguir:

**CITAÇÃO POR E-MAIL SEM PRÉVIA TENTATIVA DE CITAÇÃO NO ENDEREÇO FÍSICO, CONFORME DETERMINADO NO MANDADO RESPECTIVO. NULIDADE.** A gravidade do ato de citação implica a necessidade de utilização do meio de comunicação mais seguro dentre os disponíveis, o que torna injustificável o uso de e-mail antes mesmo de ter ocorrido tentativa de citação no endereço físico da empresa, mormente quando se observa que o endereço eletrônico utilizado (extraído da ficha cadastral), claramente não pertence à empresa interessada, mas sim a escritório de contabilidade que pode ou não ter mantido parceria comercial com ela ao longo dos anos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO. Acórdão TRT-3/AP 0001009-76.2014.5.03.0105. Relator: Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho. Julgado em 08.02.2021).

**Dou provimento** ao recurso para, ao reformar a r. sentença de 1º Grau, determinar o retorno dos autos a MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual e, à luz do art. 841, § 1º, da CLT, seja realizada a notificação inicial (“citação”) do reclamado no endereço informado pelo reclamante, na exordial, e que consta do Mandado de Notificação Inicial (Id. f112cc9) ou, caso infrutífera, seja realizada a citação por meio eletrônico, com a devida comprovação, ou, ainda, por edital.

**ANTE O EXPOSTO**, conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento para, ao reformar a r. sentença de 1º Grau, determinar o retorno dos autos a MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual e, à luz do art. 841, § 1º, da CLT, seja realizada notificação inicial (“citação”) do reclamado no endereço informado pelo reclamante, na exordial, e que consta do Mandado de Notificação Inicial (Id. f112cc9) ou, caso infrutífera, seja realizada a citação por meio eletrônico, com a devida comprovação, ou, ainda, por edital, conforme os fundamentos. Custas, ao final.

**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da**

Oitava Região, à unanimidade, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento para, ao reformar a r. sentença de 1º Grau, determinar o retorno dos autos a MM. Vara de origem, a fim de que seja reaberta a instrução processual e, à luz do art. 841, § 1º, da CLT, seja realizada a notificação inicial (“citação”) do reclamado no endereço informado pelo reclamante, na exordial, e que consta do Mandado de Notificação Inicial (Id. f112cc9) ou, caso infrutífera, seja realizada a citação por meio eletrônico, com a devida comprovação, ou, ainda, por edital, conforme os fundamentos. Custas, ao final.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 23 de julho de 2021. (Publicado em 04/08/2021)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho, Relator.

\*\*\*\*\*

**I - RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA “AD CAUSAM”. TEORIA DA ASSERTÇÃO. REJEITADA.**

**II - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ESTADO DO PARÁ. NOMEAÇÃO DE PREPOSTO PARA O EXERCÍCIO DE TITULAR INTERINO DE CARTÓRIO.**

PROCESSO nº 0001030-14.2019.5.08.0016 (ROT)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: ESTADO DO PARÁ

Procurador: Dr. George Augusto Viana Silva

RECORRIDOS: KELBER ARNAUD DOS SANTOS

Advogada: Dr<sup>a</sup> Ana Laura Bentes Neves de Sousa

**CARTÓRIO QUEIROZ 3 OFÍCIO DE NOTAS  
KARLA MEIRELLES DE QUEIROZ SANTOS  
NOGUEIRA**

Advogado: Felipe Jales Rodrigues

**Ementa**

**I - RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA “AD CAUSAM”.**

**TEORIA DA ASSERTÇÃO. REJEITADA.** No âmbito do Direito Processual Pátrio, as condições da ação são analisadas de acordo com a teoria da asserção, verificando-se a presença das mesmas com base nos termos da petição inicial. Preliminar rejeitada.

**II - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ESTADO DO PARÁ. NOMEAÇÃO DE PREPOSTO PARA O EXERCÍCIO DE TITULAR INTERINO DE CARTÓRIO.** Subsiste a responsabilidade subsidiária do Estado, por serviços prestados por preposto nomeado por meio do Tribunal de Justiça do Estado, para desempenhar interinamente como titular do cartório.

### **Relatório**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, oriundos da MERITÍSSIMA DÉCIMA SEXTA VARA DO TRABALHO DE BELÉM - PA, em que figuram as partes acima identificadas.

*OMISSIS.*

### **Fundamentação**

Conheço do recurso, porque em ordem.

### **DA QUESTÃO PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA “AD CAUSAM” DO 3º RECLAMADO (ESTADO DO PARÁ)**

Insurge-se o 3º reclamado (Estado do Pará) contra a r. sentença que rejeitou a questão preliminar de ilegitimidade passiva “ad causam”.

Nesse sentido, aduz que, nos termos do art. 236, da Carta Magna e do arts. 20 e 21 da Lei n. 8.935/94, os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, cabendo ao delegatário, de maneira discricionária, a execução e administração administrativa, pelo que a responsabilização ao notário ou registrador e os respectivos prepostos, sejam eles titulares ou interinos.

Assinala que, apesar de promover a fiscalização quanto aos serviços notariais e de registro prestados pelos Cartórios, incabível a responsabilização dos contratos de trabalho pelo ente público, quer solidária, quer subsidiária, nos moldes da Súmula n. 331, do C. TST, ressaltando que que não há, no presente caso, enquadramento do litisconsórcio passivo em qualquer das hipóteses previstas no CPC e nem no art. 275 do CC, pelo que requer a extinção do processo sem resolução do mérito, diante a sua ilegitimidade passiva, nos moldes do art. 485, do CPC.

Analisa-se.

Não prosperam as alegações, já que, no âmbito do Direito Processual Pátrio, as condições da ação são analisadas de acordo com a teoria da asserção, verificando-se a presença das mesmas com base nos termos da petição inicial.

Assim, a legitimidade passiva é aferida a partir das alegações do reclamante em sua peça exordial, de modo que, tendo o autor narrado que o recorrente foi beneficiária da prestação de serviços, forçoso reconhecê-lo como parte legítima para figurar no polo passivo da presente demanda.

Neste diapasão, cumpre ressaltar que os demais argumentos ventilados pela recorrente a respeito da inexistência de responsabilidade subsidiária serão apreciados em momento oportuno, por se tratar de matéria nitidamente meritória.

Rejeito a preliminar.

### **Mérito**

#### **DA INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA POR PARTE DO ESTADO DO PARÁ. DO REGIME JURÍDICO PRIVADO ESTIPULADO NO ART. 236 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DA EXCLUSÃO DO ESTADO DA LIDE. DA NULIDADE DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA RECLAMANTE COM O ESTADO DO PARÁ. DA VIOLAÇÃO AOS ARTS. 37, II, § 2º, DA CF/88 E ART. 4º, I DA LEI Nº 4.717/65**

Insurge-se o terceiro reclamado (ESTADO DO PARÁ) contra a r. sentença que o condenou responsável subsidiário pelo inadimplemento das verbas trabalhistas pleiteadas na inicial.

Nesse viés, alega o recorrente que a responsabilidade pelos pleitos contidos na peça de ingresso é do 1º reclamado, por seu titular, (CARTÓRIO QUEIROZ SANTOS 3 OFICIO DE NOTAS), conforme preceituam os arts. 236, da Carta Magna e 20 e 21, da Lei n. 8.935/94.

Ressalta que, em contrariedade ao que constou na r. sentença, não há que se cogitar de sucessão trabalhista ou suposto vínculo de emprego com o reclamante pelo Estado do Pará, na medida em que a investidura no serviço público, no âmbito da Administração Pública direta ou indireta, deve obediência às disposições contidas no art. 37, da CRFB, o que, implica em dizer que a contratação sem a observância dos ditames constitucionais é nula de pleno direito (art. 145, do CC) e, portanto, não pode gerar quaisquer efeitos jurídicos, sendo o titular do Cartório o único responsável pelos débitos trabalhistas do autor, pois é o delegatário quem admite e dirige os seus servidores em relação de cunho eminentemente privado.

Destaca decisão do E. STF que, em interpretação aos arts. 5º, II, 37, § 6º, e 97, da Carta Magna já decidiu, que “os encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93.

Alega que não poderia ser-lhe atribuída a responsabilidade em face de culpa “in vigilando”, porquanto a sua fiscalização limita-se à atividade cartorária e não abrange as contratações realizadas pelo oficial do cartório.

Assinala que não se trata de aplicação da Súmula n. 331, do C. TST, na medida em que não houve prestação de serviços, sendo certo que a hipótese vertente deve ser dirimida pelas disposições dos arts. 21, da Lei n.º 8.935/94, que regulamenta o art. 236 da Lei Maior e 25, da Lei n. 8987/95.

Transcreve jurisprudência em favor de sua tese.

Vejam.

O Reclamante alegou na peça de ingresso que foi contratado pela reclamada Cartório 3º Ofício de Notas (Cartório Queiroz Santos) para exercer a função de auxiliar de cartório, no período de 23/03/2011 a 05/10/2019, sendo certo que não recebeu as verbas rescisórias.

Assim, postulou verbas trabalhistas com a condenação solidária/subsidiária tanto do Cartório 3º Ofício de Notas (Cartório Queiroz Santos), bem como da tabeliã interina Karla Meirelles de Queiroz Santos Pinto e, ainda do ESTADO DO PARÁ/TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO, nos termos do art. 236, da Carta Magna e arts. 20 e 21 da Lei n. 8.935/94, que trata da responsabilidade dos notários e dos oficiais de registro.

Pois bem.

Para melhor elucidação da questão, vale transcrever o que dispõem os arts. 236, §§1º e 3º, da CRFB e 20 e 21 da Lei n. 8.935/94:

“Art. 236. Art. 236. Os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.

§ 1º Lei regulará as atividades, disciplinará a responsabilidade civil e criminal dos notários, dos oficiais de registro e de seus prepostos, e definirá a fiscalização de seus atos pelo Poder Judiciário.

§ 3º O ingresso na atividade notarial e de registro depende de concurso público de provas e títulos, não se permitindo que qualquer serventia fique vaga, sem abertura de concurso de provimento ou de remoção, por mais de seis meses.”

Os arts. 20 e 21 da referida lei, preceituam:

Art. 20. Os notários e os oficiais de registro poderão, para o desempenho de suas funções, contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

Art. 21. O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular, inclusive no que

diz respeito às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo-lhe estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços.”

No presente caso, tem-se como fatos incontroversos que a segunda reclamada (KARLA MEIRELLES DE QUEIROZ SANTOS NOGUEIRA), após o falecimento do titular à época, Sr. Adriano Queiroz Santos Filho em 22/03/2010, seu pai, fora nomeada pelo Tribunal de Justiça do Estado, pela Portaria n. 1237/2010-GP em 28/05/2010 para responder pelo cartório do 3º ofício de Belém, como Tabela Substituta, nos termos das atribuições conferidas pela legislação pátria que trata da matéria, sendo certo que a serventia do cartório foi assumida em 04/10/2019 pelo novo Oficial, em obediência à Resolução n. 80 de 2009, a qual determinou que os Tribunais Estaduais promovessem Concurso Público para provimento dos Cartórios vagos.

Abre-se um parêntese aqui para transcrever o disposto no art. 3º, §4º, da Resolução n. 80/2009 do CNJ:

“Art. 3º. Fica preservada a situação dos atuais responsáveis pelas unidades declaradas vagas nesta resolução, que permanecerão respondendo pelas unidades dos serviços vagos, precária e interinamente, e sempre em confiança do Poder Público delegante, até a assunção da respectiva unidade pelo novo delegado, que tenha sido aprovado no concurso público de provas e títulos, promovido na forma da disposição constitucional que rege a matéria.

(...)

§ 4º Aos responsáveis pelo serviço, que tenham sido designados interinamente, na forma deste artigo, é defeso contratar novos prepostos, aumentar salários dos prepostos já existentes na unidade, ou contratar novas locações de bens móveis ou imóveis, de equipamentos ou de serviços, que possam onerar a renda da unidade vaga de modo continuado, sem a prévia autorização do respectivo tribunal a que estiver afeta a unidade do serviço. Todos os investimentos que comprometam a renda da unidade vaga no futuro deverão ser objeto de projeto a ser encaminhado para a aprovação do respectivo tribunal de justiça.”

Interpretando o que dispõe a lei e de acordo com os documentos juntados aos autos, não se trata aqui de delegação de serviço notarial e de registro, em que o Estado do Pará teria apenas a função de fiscalizar, mas sim a prestação de serviços pelo Estado do Pará, o qual, por meio dos Tribunais de Justiça, designa preposto para o exercício interino no cartório.

Nesse caso, ou seja, o exercício do titular interino, não vislumbra àquelas condições dos serviços prestados pelos notários ou oficiais de registro, conforme dispõe o arcabouço legal que rege a matéria, o que implica em dizer que os direitos e privilégios inerentes à delegação, inclusive a renda obtida com o serviço, pertencem ao Poder Público, ou seja, o titular interino não atua como delegado do serviço notarial e de registro, porque não preenche os requisitos para esse exercício, mas sim age como preposto do Estado, o qual beneficia-se dos serviços, pelo que não pode eximir-se da responsabilidade pelos encargos até porque enquanto perdurar essa situação, é o Poder Judiciário Estadual quem executa os serviços, por meio do titular interino exclusivamente por ele designado.

Vale registrar que não se trata de terceirização nos moldes da Súmula n. 331, do C. TST, entretanto, fazendo uma analogia à situação, não se pode desonerar o ente público da responsabilidade subsidiária, uma vez que, através de seu preposto nomeado pelo Tribunal, funcionava como tomador de serviços do autor, o que encontra amparo na Carta Magna consubstanciado nos princípios da dignidade humana e o valor social do trabalho.

Restou comprovado nos autos que o reclamante era empregado do cartório para prestar serviços em proveito do Estado do Pará, porquanto nomeou preposto para assim proceder, conforme previsto na legislação em vigor. Logo, desrespeitadas as normas trabalhistas pelo titular interino (preposto), deve o ente público responsabilizar-se por eventual inadimplência das obrigações legais.

Nesse quadro, ainda pesa contra o Estado do Pará, o fato de não proceder ao concurso público no prazo legal para preenchimento da vaga de notário, assumindo os riscos de nomear preposto para a execução dos serviços na condição de titular interino.

Logo, comprovada a responsabilidade do Estado do Pará, por meio do Tribunal de Justiça do Estado pelos atos praticados pelo titular interino por ele escolhido e fiscalizado, cabe a responsabilização subsidiária do ente público.

Sobre o tema, vale transcrever o parecer da douta Procuradoria Regional do Trabalho, que bem enfrentou a questão (ID 20C1f05):

“RESPONSABILIDADE DO ESTADO DO PARÁ. O interino responsável pelos trabalhos da serventia que não está classificada dentre as regularmente providas (interino que não se confunde com o notário ou com o registrador que recebe delegação estatal e que não é servidor público, cf. ADI 2602-MG) é um preposto do Estado delegante e, como tal, não pode apropriar-se da renda de um serviço público, cuja delegação reverteu para o Estado e com o Estado permanecerá até que nova delegação seja efetivada.”

(...)

Assim, aqui não se pode mais falar em irresponsabilidade estatal, pois os serviços passam a ser prestados pelo Estado que, por meio dos Tribunais de Justiça, designam um preposto de forma provisória.

Nesse aspecto colaciona-se decisão exarada pelo CNJ, em 09-07-2010, pelo então Corregedor Nacional de Justiça Ministro Gilson Dipp, a qual elucida o tema abordado:

“6. O serviço extrajudicial que não está classificado dentre aqueles regularmente providos é declarado revertido do serviço público ao poder delegante. Em consequência, os direitos e privilégios inerentes à delegação, inclusive a renda obtida com o serviço, pertencem ao Poder Público (à sociedade brasileira).

6.1. O interino responsável pelos trabalhos da serventia que não está classificada dentre as regularmente providas (interino que não se confunde com o notário ou com o registrador que recebe delegação estatal e que não é servidor público, cf. ADI 2602-MG) é um preposto do Estado delegante, e como tal não pode apropriar-se da renda de um serviço público cuja delegação reverteu para o Estado e com o Estado permanecerá até que nova delegação seja efetivada.”

Ao tempo da interinidade, entende-se que é o Poder Judiciário Estadual quem executa os serviços, por meio do interino exclusivamente por ele designado. É quem auferê as vantagens financeiras respectivas, descontada, obviamente, a remuneração do seu preposto e os custos operacionais.

Assim, desaparece tanto a autonomia administrativa (a designação do interino é feita pelo Estado) quanto a autonomia financeira (o “lucro”/resultado positivo passa a ser do Estado).

Nesse norte, segundo o Supremo Tribunal Federal, o titular interino não atua como delegado do serviço notarial e de registro porque não preenche os requisitos para tanto; age, em verdade, como preposto do poder público (...).

Portanto, quem se vale dos benefícios deve suportar os encargos, merecendo ser reformada a decisão para que o Estado do Pará seja condenado pela responsabilidade subsidiária.

Entendimento esse em consonância com enfrentamento feito pelo Ministro Luís Roberto

Barroso no RE 842.846 que asseverou “o Estado não pode ser demandado isoladamente em uma situação de clara falta do tabelião. Ele ressaltou a necessidade de se revisitar a jurisprudência sobre o tema, pois acredita ser uma solução injusta, uma vez que a receita é do cartório e a dívida é do Estado na indenização”.

Assim, o Recurso Ordinário do Estado do Pará merece ser conhecido e desprovido, nos termos da fundamentação.”

Cito, ainda, o seguinte precedente desta E. Turma sobre a matéria:

**(...) III. MUDANÇA DE TITULARIDADE DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. RESPONSABILIDADE. SUCESSÃO TRABALHISTA.** De acordo com a atual jurisprudência do C. TST, a sucessão de empregadores de cartório extrajudicial ocorre somente quando, além da transferência da unidade econômico jurídica que integra o estabelecimento, não haja solução de continuidade na prestação dos serviços. **IV. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. INTERINO DE CARTÓRIO.** É responsável o ente público quando os serviços foram prestados pelo Estado que, por meio do Tribunal de Justiça, designou preposto de forma provisória e mantendo ingerência administrativa e financeira na serventia. **(ACÓRDÃO TRT8ª /4ª TURMA/ ROT 0001095-45.2019.5.08.0004. Relatora Desembargadora do Trabalho Maria Zuíla Lima Dutra, julgado em 13/10/2020)**

Ressalto que deixo de analisar os demais questionamentos em face da matéria orbitar na legislação mencionada, sendo certo que toda a argumentação recursal encontra-se expressada e fundamentada de acordo com as alegações das partes e a documentação dos autos, em conformidade com as disposições do art. 489, do CPC.

Por tais fundamentos, mantenho a r. sentença.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade e rejeito a questão preliminar de ilegitimidade passiva “ad causam”, à falta de amparo legal; no mérito, negou-lhe provimento, para manter a r. sentença em todos os seus termos, inclusive quanto às custas. Tudo de acordo com a fundamentação supra.

**Acórdão**  
**ISTO POSTO,**

**ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE E REJEITAR A QUESTÃO PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA “AD CAUSAM”, À FALTA DE AMPARO LEGAL; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO, PARA MANTER A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.**

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 29 de junho de 2021. (Publicado em 01/07/2021)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

\*\*\*\*\*



## EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

### A

**AÇÃO ANULATÓRIA. ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. NULIDADES. NÃO RECONHECIMENTO.** Constatado que as irregularidades apontadas, quer na convocação, quer nas deliberações tomadas na assembleia geral, não restaram provadas, reconhecendo-se que se encontram em consonância com as normas estatutárias do sindicato-réu, mantém-se a sentença de improcedência da ação. Recurso improvido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000062-71.2020.5.08.0008; origem: 8ª VT de Belém; julgado em: 29 de junho de 2021; publicado em: 02/07/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

**AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DIVERSO DO VÍNCULO FORMALIZADO PELA AUTUADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 39 DA CLT.** O art. 39 da CLT estabelece que *“Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado a Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado”*, dispositivo que se amolda ao art. 114 da CF que estabelece a competência material desta Especializada, restando, portanto, legalmente previsto que a participação do Poder Judiciário no estabelecimento de cada vínculo de emprego é necessária. A atribuição do Fiscal do Trabalho é de examinar o cumprimento da legislação, ao passo que modificar os efeitos jurídicos da relação se circunscreve à competência do Poder Judiciário. Assim, se o Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de fraude no vínculo jurídico de trabalhador com a autuada, cabe a ele observar o disposto no art. 39 da CLT, por não ter competência para transmutar a relação jurídica, tendo em vista que o auto de infração não possui efeito constitutivo. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000342-88.2020.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em: 4 de agosto de 2021; publicado em: 09/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

**AÇÃO RESCISÓRIA. DEPÓSITO PRÉVIO NÃO EFETUADO. CONCESSÃO DE PRAZO PARA A COMPROVAÇÃO DO DEPÓSITO JÁ COM A DETERMINAÇÃO DE QUE O VALOR DA CAUSA FOSSE ATUALIZADO, SOB PENA DE INDEFERIMENTO DA INICIAL. DEPÓSITO PRÉVIO NÃO**

**COMPROVADO ADEQUADAMENTE E EFETUADO A MENOR. NOVA CONCESSÃO DE PRAZO PARA SANEAMENTO DO VÍCIO. IMPOSSIBILIDADE.** Não tendo a parte autora realizado o depósito prévio para a propositura da ação rescisória, foi-lhe dado prazo para a realização do referido depósito, já tendo sido determinada, na oportunidade que, para este fim, o valor da causa deveria ser atualizado, nos termos do artigo 4º da Instrução Normativa nº 27/2007 do Colendo TST. Desta feita, se a parte, ao comprovar o depósito, o fez a menor que o devido, sem observar a atualização monetária já determinada, inviável pretender que se lhe conceda novo prazo para, outra vez, ter a oportunidade de sanar vícios da ação proposta, visto que o artigo 321 do CPC determina que o não saneamento do vício implica o indeferimento da petição inicial e não a abertura sucessiva de prazos até que a parte logre cumprir os requisitos legais. (PROCESSO TRT/SE II/AREG/AR 0000369-15.2017.5.08.0000; julgado em: 9 de julho de 2021; publicado em: 14/07/2021; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

**ACORDO EXTRAJUDICIAL CARENTE DE ESCLARECIMENTOS NÃO FORNECIDOS AO JUÍZO. IMPOSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO.** Considerando que o acordo consiste em um consenso de vontades bilaterais, não há como reconhecer a manifestação exclusiva de uma das partes como suficiente para compreensão de fatos omissos, sobretudo quando trata de obrigações da parte adversa, o que também impede a homologação do acordo extrajudicial. **MULTAS POR EMBARGOS PROTETELATÓRIOS E LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** O caráter protelatório dos embargos de declaração e o desrespeito à dignidade da Justiça, consubstanciada na litigância de má-fé, impõem a aplicação de multas. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0000562-13.2020.5.08.0017; origem: 17ª VT de Belém; julgado em: 2 de fevereiro de 2021; publicado em: 10/02/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

**ACÚMULO DE FUNÇÕES. ART. 456, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT.** A simples execução de algumas tarefas inerentes a determinada função não autoriza concluir que o empregado acumulou funções, pois o exercício de mais de uma atividade, dentro da mesma jornada de trabalho e em um mesmo patamar remuneratório e intelectual, encontra-se dentro do poder diretivo do empregador, não se configurando acúmulo de funções. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0000594-21.2020.5.08.0016 (ROT); origem: 16ª VT de Belém; julgado em: 4 de agosto de 2021; publicado em: 06/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

**ADICIONAL DE RISCO. LEI 4.860/65. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. TEMA 222 DO E. STF. REPERCUSSÃO GERAL.** Comprovado o trabalho sob condições insalubres, perigosas ou

outra porventura existente, impõe o deferimento do adicional de risco de 40% previsto na Lei nº4.860/65 ao trabalhador portuário, ainda que avulso, calculados sobre o valor do salário-hora, conforme estabelecido pelo Pleno do STF no Tema 222 com Repercussão Geral. Recurso dos reclamantes provido. (PROCESSO nº 0000653-48.2020.5.08.0003 (ROT); origem: 3ª VT de Belém; julgado em: 20 de julho de 2021; publicado em: 22/07/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

**AGRAVO DE PETIÇÃO - COISA JULGADA - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONSTANTE NO TÍTULO EXECUTIVO JÁ TRANSITADO EM JULGADO - IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO EM SEDE DE EXECUÇÃO.** Com o efetivo trânsito em julgado da r. decisão que originou o título executivo que rege a execução ocorre a materialização da coisa julgada, o que torna imutável e indiscutível o que ali restou definido, e, por conseguinte, impossibilita a alteração e rediscussão de qualquer questão decidida e consolidada no título judicial, consoante preceitua o art. 507 do CPC. (PROCESSO nº 0001407-73.2014.5.08.0011 (AGRAVO DE PETIÇÃO); origem: 11ª VT de Belém; julgado em: 4 de agosto de 2021; publicado em: 09/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

**AGRAVO DE PETIÇÃO. DA EXECUÇÃO DEFINITIVA EM AUTOS APARTADOS. INCABÍVEL.** É incabível a propositura de Ação de Cumprimento de Sentença de outra ação transitada em julgado, com o juízo garantido e que está na dependência de julgamento pelo C. TST de agravo de instrumento em recurso de revista em agravo de petição. A autuação de uma nova execução definitiva em autos apartados sob a classe Cumprimento de Sentença (CumSen) deve ser utilizada nas hipóteses de cumprimento de títulos executivos judiciais (art. 515 do CPC), inclusive a sentença homologatória de conciliação ou de transação, ainda que inclua matéria não posta em juízo. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 4ª TURMA/ AP 0000162-83.2021.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado em: 15 de junho de 2021; publicado em: 21/06/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

**AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE SÓCIOS OCULTOS DA EMPRESA EXECUTADA NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. EXISTÊNCIA DE PROVA. RECONHECIMENTO.** A considerar a existência de prova cabal acerca da relação de agravantes com a gestão da empresa executada e, por conseguinte, o reconhecimento de que são sócios ocultos de referida empresa, mantêm-se a sentença que os declarou responsáveis pela integralidade do crédito exequendo, inadimplido pela empresa executada. Recursos desses agravantes

improvidos. (PROCESSO TRT 1ª T/AP 0000778-27.2017.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em: 12 de agosto de 2021; publicado em: 20/08/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

**AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE SÓCIO NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. INVALIDADE.** A inclusão do sócio no polo passivo da execução, em decorrência da instauração de Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, não se mostra válida se a execução em curso encontra-se devidamente encaminhada, aguardando repasse de valores decorrentes de expropriação de bens sob a forma de arrematação. Desta forma, verificando-se que a inclusão do sócio no polo passivo nesta circunstância, se prestaria muito mais a tumultuar o andamento da execução, ao revés de lhe conferir maior celeridade, mas admitindo a possibilidade de eventuais mudanças futuras no rumo da presente execução, é que se dá provimento ao recurso para reconhecer a ilegitimidade do agravante para, neste momento processual, figurar no polo passivo da execução. (PROCESSO nº 0001328-06.2014.5.08.0008 (AP); origem: 4ª VT de Belém; julgado em: 4 de maio de 2021; publicado em: 06/05/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

**AGRAVO DE PETIÇÃO. PESQUISA PATRIMONIAL. PROVIMENTO CR Nº 001/2019.** A pesquisa ao Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro - CCS pelo Núcleo de Pesquisa e Informação deste E. Regional só pode ser formulada no caso de execuções em desfavor de grandes devedores (50 execuções registradas no BNDT) ou com justificativa comprovada acerca da necessidade da pesquisa, a ser analisada pela Corregedoria Regional, o que não é o caso dos autos. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 4ª TURMA/ AP 0000125-77.2017.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em: 9 de fevereiro de 2021; publicado em: 12/02/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

**AMBIENTE HOSPITALAR. TUTELA DE URGÊNCIA PARA DETERMINAR O FORNECIMENTO DE EPIS AOS TRABALHADORES. INOBSERVÂNCIA DAS ESPECIFICIDADES DA NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020. ILEGALIDADE PARCIAL.** Fere, em parte, direito líquido e certo do impetrante a decisão proferida em sede de tutela de urgência que lhe impôs o fornecimento de equipamentos individuais de segurança aos seus empregados substituídos na ação principal sem atentar para as especificidades de cada função, tal como determina a Nota Técnica GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020, impondo-se a concessão parcial da segurança apenas para que tais especificidades sejam observadas e não

seja imposta ao hospital impetrante obrigação genérica, sem fundamento normativo. (PROCESSO nº 0000443-06.2020.5.08.0000 (MSCiv); julgado em: 12 de fevereiro de 2021; publicado em: 19/02/2021; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

**I - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DOENÇA COMUM. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. CARTÃO ALIMENTAÇÃO - CONVÊNIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA.**

Considerando que a recorrente obteve aposentadoria por invalidez, decorrente de doença comum, e que o acordo coletivo firmado entre as partes determina que a parcela “cartão alimentação - convênio” é paga aos empregados na ativa e proporcional ao período trabalhado, os empregados com contrato suspenso, aposentados por invalidez, não fazem jus ao pagamento da parcela. Recurso da reclamante improvido.

**II - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA A CARGO DA PARTE AUTORA. BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. INCONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO QUARTO DO ARTIGO 791-A DA CLT. ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 0000944-91.2019.5.08.0000.**

Considerando que esta Egrégia Turma, como órgão fracionário, está vinculada à decisão plenária, reconheço a inconstitucionalidade o §4º do art. 791-A da CLT, de modo que a parte autora, porque é beneficiária da Justiça Gratuita, não deve ser condenada ao pagamento da parcela honorária. Recurso da reclamada improvido. (PROCESSO nº 0000575-58.2020.5.08.0131 (ROT); origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em: 4 de agosto de 2021; publicado em: 06/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

**I. ASSÉDIO MORAL. DEPRESSÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO.**

O assédio moral no trabalho é concebido como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização, o que ficou devidamente provado nestes autos.

**II. CORREÇÃO MONETÁRIA.** O E. STF decidiu que devem ser aplicados na Justiça do Trabalho o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para

as condenações cíveis em geral. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0000062-80.2020.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em: 13 de abril de 2021; publicado em: 16/04/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

**AUTO DE INFRAÇÃO. VALIDADE. DESCUMPRIMENTO DA QUOTA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES EM DESRESPEITO AO ART. 429 DA CLT.** Se não houver controvérsia quanto ao descumprimento do art. 429 da CLT, o condomínio deve ser condenado ao cumprimento da legislação em vigor. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0000157-50.2020.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em: 15 de junho de 2021; publicado em: 17/06/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

## B

**BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE.** A Lei 8009, de 29 de março de 1990, que trata da impenhorabilidade do bem de família, prescreve, em seu artigo 5º, dois fundamentais requisitos para sua configuração, quais sejam: (a) que o imóvel esteja destinado exclusivamente para moradia para o devedor e sua família e (b) que seja o único imóvel utilizado para esse fim. Portanto, é essencial que seja feita prova robusta de que o imóvel, sobre o qual recaia ato de constrição judicial, efetivamente seja a residência com ânimo definitivo do executado e de sua família, nos termos do artigo 70 do Código Civil. Não tendo o agravante, no presente processo, se desincumbido do ônus de provar o fato constitutivo de sua pretensão, de acordo com o artigo 818 da CLT, tenho por ausentes os elementos ensejadores do reconhecimento do bem de família, à míngua da Lei 8008/1990, razão pela qual deve ser mantida a constrição efetuada sobre o imóvel penhorado nos autos. Agravo de petição improvido. (PROCESSO nº 0001370-32.2017.5.08.0111 (AP); origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em: 9 de junho de 2021; publicado em: 11/06/2021; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

## C

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.** Por se tratar de ação que visa à cobrança de contribuição sindical contra o empregador de servidores públicos, incidindo, à hipótese, a regra prevista no art. 114, inc. III, da CF, detém esta Justiça Especializada a competência para processar e julgar o feito. Recurso improvido. (PROCESSO TRT 1ª T/ ROT 0001279-47.2019.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em: 26 de novembro de 2020; publicado em: 30/11/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

## E

**EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS SÓCIOS.** I - A Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade é plenamente aplicável ao processo do trabalho, inclusive por prestigiar os princípios da celeridade processual e da razoável duração do processo. II - Não há impedimento legal para a instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica de empresa em processo de recuperação judicial, e conseqüente prosseguimento da execução em desfavor dos sócios (coobrigados ao débito trabalhista), uma vez que a responsabilidade pelas dívidas da empresa não pode - e não deve -, ser limitada à pessoa jurídica do devedor originário. Nesse sentido, o art. 49, § 1º, da Lei nº 11.101/2005. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 000347-47.2018.5.08.0101; origem: 1ª VT de Abaetetuba; julgado em: 21 de julho de 2021; publicado em: 23/07/2021; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

**EXECUÇÃO DE ACORDOS JUDICIAIS. CLUBE DO REMO. DEPÓSITOS NA CONTA VINCULADA DOS EXEQUENTES ATRAVÉS DO TIMEMANIA DEPOIS DA REALIZAÇÃO DAS AVENÇAS. ABATIMENTO NO VALOR DA EXECUÇÃO. LEGALIDADE.** Tendo sido entabulado acordo judicial entre os exequentes agravados e o executado de pagamento de valores paralelamente à liberação do FGTS pelo que estivesse depositado, eventual depósito realizado posteriormente ao acordo na conta vinculada dos exequentes através do Timemania, por não estar englobado no FGTS - já quitado com a liberação dos depósitos efetuados até a avença - deve ser abatido do restante da execução, sob pena de se configurar enriquecimento ilícito dos exequentes. (PROCESSO TRT 3ªT./AP 0000338-44.2021.5.08.0016; origem: 16ª VT de Belém; julgado em: 4 de agosto de 2021; publicado em: 09/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

## H

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. AÇÃO EXECUTIVA DE SENTENÇA COLETIVA GENÉRICA.** São devidos honorários advocatícios sucumbenciais em Ação Executiva de Sentença Coletiva Genérica, porque não se trata de mera fase de execução de sentença ou de acordo não cumprido (art. 791-A, da CLT, e arts. 15 e 85 e seguintes, do CPC/2015). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./AP 0000139-68.2020.5.08.0012; origem: 12ª VT de Belém; julgado em: 23 de junho de 2021; publicado em: 25/06/2021; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

**HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO DO ADICIONAL NOTURNO. DIFERENÇAS. DEFERIMENTO.**

Constatado que as normas coletivas da categoria preveem que o pagamento das horas extras deve ser realizado em consonância com a Súmula 264 do C. TST e a incontroversa inobservância aos seus ditames, defere-se o pagamento da diferença de horas extras daí decorrente e, por conseguinte, da relativa ao repouso semanal remunerado. Recurso parcialmente provido neste ponto. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000016-27.2021.5.08.0015; origem: 15ª VT de Belém; julgado em: 12 de agosto de 2021; publicado em: 20/08/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

**I**

**INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. DISREGARD DOCTRINE. TEORIA MENOR. I -**

Está configurada a hipótese de desconsideração da personalidade jurídica prevista no art. 50 do Código Civil, art. 28 e parágrafos, da Lei nº 8.708/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e art. 4º da Lei nº 9.605/1998 (Lei de Crimes Ambientais), fontes subsidiárias do Direito e do Processo do Trabalho (arts. 8º, parágrafo único, e 769, da CLT), eis que a execução contra a devedora principal foi infrutífera e verificado que a personalidade jurídica constitui obstáculo ao cumprimento das obrigações trabalhistas. A matéria também é prevista no art. 855-A, da CLT. II - Aplicação da *Disregard Doctrine* na esfera trabalhista (teoria menor), à luz dos requisitos do art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor, que dispõe que a desconsideração da personalidade jurídica é possível quando a pessoa jurídica for um obstáculo ao cumprimento das obrigações trabalhistas. III - Não há como acolher o pedido dos agravantes, para excluí-los da execução, pelo que deve ser mantida a r. decisão proferida no Incidente de Desconsideração de Personalidade Jurídica. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./AP 0000179-69.2019.5.08.0017; origem: 17ª VT de Belém; julgado em: 21 de julho de 2021; publicado em: 23/07/2021; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

**L**

**I - LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. RECONHECIMENTO.** Há que ser reconhecida a legitimidade do sindicato para pleitear diferenças de FGTS em benefício de uma categoria, nos termos do art. 81, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 8.078/90. Recurso da ré improvido. **II - PRESCRIÇÃO DO FGTS. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO DO STF NA ARE 709.212/DF. INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL.** Tendo em vista que o Pleno do STF,

em 13 de novembro de 2014, no processo ARE 709.212/DF, decidiu, em repercussão geral, que o prazo prescricional aplicável às cobranças dos depósitos do FGTS seria o previsto no art. 7º, inciso XXIX, da CF/88, prevalecendo, no caso, a prescrição quinquenal e modulou os seus efeitos em relação ao início da contagem do prazo prescricional para os casos que já estavam em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014, o que deve ser observado para fins de pronúncia da prescrição. Recurso do autor provido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000876-66.2019.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em: 26 de novembro de 2020; publicado em: 30/11/2020; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

## N

**NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. EMENDA DA PETIÇÃO INICIAL APÓS A AUDIÊNCIA INAUGURAL. CONTESTAÇÃO APRESENTADA. IMPOSSIBILIDADE.** I - No âmbito do processo trabalhista, que se caracteriza pelos princípios da celeridade, economia processual, simplicidade e instrumentalidade das formas, admite-se o aditamento à petição inicial, bem como a alteração do pedido ou da causa de pedir, mesmo após a citação do demandado, desde que notificada a parte contrária acerca do aditamento ou alteração realizada; e, a partir da notificação, transcorra o prazo de cinco dias até a data da audiência em que será apresentada a defesa (art. 841, da CLT). II - Apesar da falta de apreciação pelo d. Juízo de 1º Grau do segundo pedido de emenda à exordial, está precluso o pleito, uma vez que realizado após a audiência inaugural, ocasião em que houve o exercício do direito de defesa da reclamada (artigo 847, da CLT), cujo “sigilo” foi retirado, no sistema do PJe, e disponibilizada a contestação para conhecimento das reclamantes, conforme registrado em termo de audiência (Id. 803ef0e). Desse modo, rejeita-se a preliminar de nulidade processual arguida pelas demandantes. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0001554-95.2016.5.08.0119; origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em: 7 de julho de 2021; publicado em: 23/07/2021; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

## O

**OFICIAL INTERINO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA.** I - O artigo 3º da Resolução nº 80, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apenas veda a contratação de novos prepostos, sem a autorização do “tribunal a que estiver afeta a unidade do serviço”, mas não o exime de ser responsabilizado pelos encargos trabalhistas que porventura venham a existir durante o período de sua interinidade. II - Durante a interinidade, o Oficial

Interino possui os mesmos direitos e assume as mesmas obrigações do Oficial Titular. III - Não se pode atribuir a responsabilidade diretamente ao ente público responsável pela delegação, eis que a contratação da reclamante, apesar de ter sido autorizada pelo Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Pará, foi efetivada pelo primeiro reclamado. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000081-95.2020.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em: 12 de agosto de 2021; publicado em: 20/08/2021; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

## P

**PENHORA DE PROVENTO DE APOSENTADORIA. CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO E CUSTAS PROCESSUAIS.** Se a execução remanesce apenas em relação a créditos previdenciários e custas processuais, créditos que não possuem natureza alimentar, a penhora de proventos de aposentadoria, para quitação de tais parcelas, não deve prosperar, já que apenas créditos de natureza alimentar possuem aptidão para excepcionar a impenhorabilidade salarial. (PROCESSO TRT 3ª T./AP 0000491-50.2016.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em: 7 de julho de 2021; publicado em: 12/07/2021; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

**PERÍCIA MÉDICA. CONCLUSÃO DE QUE O TRABALHO NA RÉ ATUOU COMO CONCAUSA DAS DOENÇAS DO AUTOR. LAUDO DESFUNDAMENTADO. INDEFERIMENTO DE PEDIDO DE ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA E AO CONTRADITÓRIO.** Se o laudo médico pericial não fez nenhuma consideração mais detalhada sobre o ambiente de trabalho do autor e de suas atividades - a não ser uma descrição muito limitada a respeito - nem se reportou à perícia feita anteriormente nos autos pelo engenheiro sobre as condições em que trabalhava o reclamante, é certo que, no trecho em que versa sobre o trabalho ter atuado como concausa nas doenças do autor, o laudo se acha desfundamentado, o que impunha ao juízo de origem ter determinado a sua complementação através de esclarecimentos adicionais, como requereu a reclamada, de modo que, neste particular, a decisão do juízo de origem de indeferir os esclarecimentos requeridos implicou embaraço à ampla defesa e ao contraditório da empresa. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000657-26.2019.5.08.0131; origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em: 14 de abril de 2021; publicado em: 16/04/2021; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

## R

**RECURSO DA RECLAMADA I - PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DO RECLAMANTE**

**POR AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES. REJEITADA.** Rejeita-se a questão preliminar de não conhecimento do recurso do reclamante, por ausência de dialeticidade, suscitada em contrarrazões, uma vez que as razões recursais impugnaram precisamente os termos da r. Sentença, de modo que fica evidenciado o interesse de agir do recorrente, inexistindo, portanto, qualquer óbice ao regular processamento do referido instrumento recursal, eis que em total consonância com as disposições do art. 1.010, III do CPC, na medida em que expõe os fundamentos de fato e de direito. **II - COISA JULGADA. INEXISTÊNCIA.** Não há que se cogitar de existência de coisa julgada, uma vez que os pedidos e a causa de pedir não são idênticos, nos termos do art. 337, §º, do CPC. **III - PRELIMINAR DE NULIDADE DO PROCESSO, POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. ARROLAMENTO PRÉVIO DE TESTEMUNHA, MEDIDA EMERGENCIAL DE ADAPTAÇÃO DAS REGRAS EM FACE À PANDEMIA.** Não há que se cogitar de nulidade do processo por afronta ao direito de defesa do autor quando o MM Juízo de primeiro grau indeferiu o pedido de oitiva de sua testemunha trazida na audiência, mas sim, a aplicação do regramento imposto às partes demandantes quanto à produção de prova, isso tudo com base no art. 6º, §1º, do Ato 11/2020 CGJT, do TST, que, naquela ocasião de emergência lançou mão de regras processuais que, embora não se apliquem subsidiariamente ao direito do trabalho, porquanto este possui normativo próprio, em relação à matéria, sem comprometer o direito de defesa das partes quanto à produção da prova. Em que pese a excepcionalidade da medida em face à pandemia, tal não se afastou da proteção a qualquer direito constitucional infraconstitucional, sendo certo que, naquele momento era o que poderia vigorar ante a situação de dissabor que o mundo atravessava e ainda atravessa. **IV - DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL.** A responsabilidade do empregador por doença do trabalho, acidente de trabalho por equiparação, uma vez provada, dá ensejo ao pagamento de indenização por dano moral e material. Os fatos apurados nos presentes autos demonstram a existência do nexo de concausalidade entre a atividade exercida pela reclamante e o dano sofrido, motivo pelo qual deve ser mantida a r. sentença que julgou procedente o pleito de indenização por danos materiais, com base na incapacidade parcial e definitiva para o trabalho e, ainda, considerando os prejuízos financeiros advindos da enfermidade. **V - “QUANTUM” INDENIZATÓRIO.** Matéria comum aos recursos. A fixação de valor da indenização por danos materiais observou os ditames do art. 950, do CC, além de prestigiar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como o grau de incapacidade do empregado. **VI - CUSTEIO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE.** No que concerne ao custeio do tratamento médico, deve ser mantida a r. sentença, porquanto comprovada nos autos a culpa da empresa recorrente pelo agravamento da doença do autor, sendo certo que cabe a medida determinada na r. sentença,

posto que a fisioterapia para recuperação ou melhora dos sintomas das dores que acometem o obreiro são essenciais para a sua qualidade de vida, além do que o exame demissional é uma demanda obrigatória que permite à empresa se certificar de que o funcionário esteja bem de saúde após sua demissão ou evitar que o trabalhador seja demitido estando doente, o que ficou evidente nos presentes autos, pelo que deve a empresa custear as despesas com tratamento de saúde, tal qual assinalado na r. sentença.

**VII - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PROCESSO ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 0000944-91.2019.5.08.0000.**

Ressalvado o meu entendimento pessoal sobre a matéria, por medida de disciplina judiciária e com o fim de uniformizar o entendimento neste E. Regional sobre a matéria, deve ser excluída a condenação do reclamante beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da reclamada, tendo em vista que a composição plena deste E. Regional, nos autos do Processo Arguição de Inconstitucionalidade nº 0000944-91.2019.5.08.0000, publicado em 12/02/2020, declarou a inconstitucionalidade do §4º, do artigo 791-A da CLT.

**VIII - ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA.** O plenário do E. STF decidiu, por maioria, que a correção monetária de débitos trabalhistas deve ser feita pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) e pela taxa Selic, mais favoráveis aos trabalhadores, declarando ser inconstitucional o que dispõe o artigo 879, § 7º, da CLT, que previa a correção dos débitos trabalhistas pela Taxa Referencial (TR). Assim, deve ser aplicado o IPCA-E na fase pré-processual, e, a Selic, após a citação das partes e a abertura do processo. Nesse contexto, se mostra de bom alvitre ressaltar que a justeza da correção monetária na Justiça do Trabalho com a atualização da moeda em seu fiel valor, justifica-se pela natureza alimentar dos créditos trabalhistas e pela hipossuficiência dos demandantes em sua grande maioria.

**IX - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. ARTIGO 878, DA CLT. PARTES ASSISTIDAS POR ADVOGADOS.**

O artigo 878 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, prevê que somente será permitida a execução de ofício pelo juiz nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. No presente caso, considerando que as partes encontram-se assistidas por advogado, a execução deve seguir a sistemática estabelecida nos artigos 878 e 880 da CLT, sendo vedada sua deflagração de ofício. Sentença reformada.

**RECURSO DO RECLAMANTE I - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO.** Deve-se majorar para 10% o percentual dos honorários sucumbenciais fixado na r. sentença, para que atenda aos parâmetros de razoabilidade e de proporcionalidade, na medida em que leva em conta os critérios estabelecidos no §2º, do artigo 791-A, da CLT. Sentença reformada quanto a esse aspecto. (PROCESSO nº 0000460-46.2020.5.08.0128 (ROT); origem: 3ª VT de Marabá; julgado em: 25 de maio de 2021; publicado em: 31/05/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

**RECURSOS DAS RECLAMADAS I - GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.** No presente caso, restou comprovado que as recorrentes constituem grupo econômico com as demais reclamadas, pelo que a solidariedade pelos débitos trabalhistas deve ser declarada, nos termos do art. 2º, §2º, da CLT. **II - FINANCIÁRIA. ENQUADRAMENTO. COMPROVAÇÃO.** Enquadrada a primeira reclamada como financeira e verificando-se que a reclamante exercia atividades tipicamente bancárias que beneficiavam diretamente a segunda reclamada, deve haver o enquadramento da autora na categoria profissional dos financiários, com todos os desdobramentos daí decorrentes, incidindo o previsto na Súmula nº 55 do C.TST, pois atendidos os pressupostos ali descritos, bem assim, o previsto nos termos dos arts. 224, 226, 461 e 511, §3º, da CLT. **III - HORAS EXTRAS APÓS A SEXTA TRABALHADA. AUSÊNCIA DE REGISTROS VÁLIDOS.** Uma vez comprovada a invalidade dos cartões quanto aos horários registrados, são devidas as horas extras postuladas, após a sexta trabalhada. **IV - INTERVALO INTRAJORNADA.** Inexistindo prova da regular concessão do intervalo intrajornada, cabível a condenação da reclamada ao pagamento de 1 hora extra diária, com acréscimo de 50% do valor da hora normal, conforme sentença de mérito. **V - INTERVALO DO ART. 384, DA CLT.** O contrato da reclamante verificou-se sob a égide do art. 384, da CLT, pelo que cabível ao caso concreto. De outra banda, é pacífico no C. TST que o dispositivo em comento fora recepcionado pela Constituição, pois não vislumbraram violação ao princípio da igualdade. **VI - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. ARTIGO 878, DA CLT. PARTES ASSISTIDAS POR ADVOGADOS.** O artigo 878 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, prevê que somente será permitida a execução de ofício pelo juiz nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. No presente caso, considerando que as partes encontram-se assistidas por advogado, a execução deve seguir a sistemática estabelecida nos artigos 878 e 880 da CLT, sendo vedada sua deflagração de ofício. **VII - JUSTIÇA GRATUITA À RECLAMANTE.** Tendo a reclamante declarado sua situação de desemprego, não havendo notícia de que a autora encontra-se trabalhando desde então, faz jus à concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, §3º e 4º, da CLT. **VIII - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. RECLAMANTE BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA.** Considerando que a composição plena deste E. Regional, nos autos da Arguição de Inconstitucionalidade nº0000944-91.2019.5.08.0000, publicado em 12/02/2020, declarou a inconstitucionalidade do §4º, do artigo 791-A da CLT, deve ser mantida a sentença que não condenou a autora, beneficiária da justiça gratuita, em honorários sucumbenciais. **IX - CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. OBSERVÂNCIA AOS LIMITES E COMANDOS SENTENCIAIS. ALTERAÇÃO DE ALÍQUOTA, EXCLUSÃO DE MULTA E LIMITAÇÃO TEMPORAL DE PARCELA.** Sendo

líquida a r. Sentença, os cálculos devem observar as limitações dela decorrentes, evitando-se o descompasso entre devido e o efetivamente liquidado, bem assim, o enriquecimento de uma parte em detrimento da outra. Logo, cabível a alteração, exclusão e limitação de parcelas constantes dos cálculos. **RECURSO DA RECLAMANTE HORAS EXTRAS. INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES. BASE DE CÁLCULO. INCABÍVEL.** Nos termos do art. 457 da CLT, não cabe integração na base de cálculo das horas extras, de parcela que não tenha demonstrada sua habitualidade, por não deter natureza salarial. (PROCESSO nº 0000693-71.2019.5.08.0130 (ROT); origem: 3ª VT de Parauapebas; julgado em: 20 de abril de 2021; publicado em: 23/07/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO).

**RECURSO DO RECLAMANTE I - QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA POR ILEGITIMIDADE ATIVA PARA DISCUTIR ACERCA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. REJEITADA.** Porquanto o art. 23, da Lei n. 8.906/94, que trata do Estatuto da Advocacia, conferir ao advogado o direito autônomo para executar os honorários advocatícios de sucumbência, isso não implica em dizer que a parte fica excluída para pleitear essa verba, principalmente quando inexistente conflito entre ambos. Nesse sentido, comungo com o entendimento desta E. 4ª Turma de que a parte possui legitimidade concorrente com o seu advogado para a discussão dos honorários advocatícios de sucumbência, existindo em ambos os casos o interesse recursal, não havendo necessidade de que o advogado integre a lide se a reclamada busca a cobrança da verba em questão em nome do seu patrono. Portanto, apesar de os honorários advocatícios constituírem direito autônomo do advogado, não se exclui da parte a legitimidade concorrente para discuti-los. Assim, não há que se cogitar em ilegitimidade ativa de parte para a cobrança de honorários advocatícios sucumbenciais. **II - HORAS EXTRAS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO.** A norma coletiva aplicável ao autor e à reclamada prevê a realização de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada diária de 08 horas. Ademais, a prestação de horas extraordinárias não era habitual, visto que em diversos meses não há o exercício em jornada suplementar. Noutros termos, o previsto no art. 7º, XIV da CF/88 foi observado, bem como o previsto na jurisprudência consolidada do C.TST em sua Súmula nº 423, não havendo que se falar em pagamento de horas extras no turno ininterrupto praticado pelo reclamante. **III - DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.** Resta prejudicado o exame da referida parcela em razão da manutenção da r. Decisão de primeiro que julgou totalmente improcedentes os pedidos do reclamante. **RECURSO DO TERCEIRO INTERESSADO I - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA.**

**PROCESSO ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 0000944-91.2019.5.08.0000.** Ressalvado o meu entendimento pessoal sobre a matéria, por medida de disciplina judiciária e com o fim de uniformizar o entendimento neste E. Regional sobre a matéria, deve ser excluída a condenação do reclamante beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado da reclamada, tendo em vista que a composição plena deste E. Regional, nos autos do Processo Arguição de Inconstitucionalidade nº 0000944-91.2019.5.08.0000, publicado em 12/02/2020, declarou a inconstitucionalidade do §4º, do artigo 791-A da CLT. (PROCESSO nº 0000608-63.2020.5.08.0126 (ROT); origem: 4ª VT de Parauapebas; julgado em: 8 de junho de 2021; publicado em: 11/06/2021; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)





# NOTICIÁRIO



## TRT8 ADERE A NOVAS TECNOLOGIAS

### PLATAFORMA ZOOM

Seguindo determinação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que definiram pelo uso da plataforma de videoconferência *Zoom* para suas atividades, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) estabeleceu a data de implantação da ferramenta para realização de suas audiências e sessões de julgamento, que estavam sendo feitas pelo *Google Meet*.

A migração de uma plataforma para outra começou em 30 de abril de 2021, de forma gradual. A decisão se aplicou também aos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSCs.

A medida foi regulamentada por meio do Ato Conjunto PRESI/CR nº 017/2021, assinado pela presidente do Tribunal, desembargadora Graziela Leite Colares, e pela corregedora regional da 8ª Região, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

Magistrados e servidores passaram por treinamento de uso da nova ferramenta no decorrer do mês de abril. A partir do dia 19 de abril, a Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) disponibilizou manuais explicativos sobre a plataforma para os públicos interno e externo.

O recurso inovador que chegou com a nova plataforma foi a possibilidade da criação de salas de espera, onde magistrados e servidores podem controlar o momento de entrada de participantes nas salas de audiência, ou, ainda, optar por admitir, individualmente ou de uma só vez, as pessoas que aguardam a entrada.

Todos os demais tipos de videoconferências, inclusive reuniões das unidades administrativas, seguirão realizadas via *Google Meet*.

Segundo dados fornecidos pela SETIN, no mês de maio de 2021, foram registradas 1.650 reuniões, com 5.788 participantes, de diversos países como: Brasil, EUA, Japão, Alemanha e Reino Unido. Em junho o número foi ainda maior: 3.095 reuniões com 20.922 pessoas participando de atos processuais, audiências e sessões de julgamentos, nos países de Portugal, Alemanha, Martinica, Guiana Francesa, Bélgica, Espanha, entre outros.

## JUÍZO 100% DIGITAL

### *Piloto*

No início de maio de 2021, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) deu o primeiro passo na implementação do Juízo 100% Digital nas unidades judiciárias que foram escolhidas para abrigar o piloto do projeto em que os atos processuais são realizados remotamente por meio da internet.

Em dois processos judiciais em andamento na 2ª Vara do Trabalho (VT) de Parauapebas, a juíza titular Suzana Maria Lima de Moraes Affonso Carvalho dos Santos apresentou as vantagens da adoção do Juízo 100% Digital às partes, que aceitaram que o trâmite processual acompanhe os normativos que instituíram a modalidade.

Publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Resolução nº 345/2020, com as alterações introduzidas pela Resolução nº 378/2021, dispõe sobre a implantação do Juízo 100% Digital, tendo o TRT8 aderido por meio da Resolução nº 034/2021.

As VTs de Parauapebas, no Sudeste do Pará, foram escolhidas como piloto no Pará e Amapá para tramitação de processos eletrônicos no Juízo 100% Digital. Pela resolução, todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto, por intermédio da rede mundial de computadores. No momento da distribuição da ação, as partes podem escolher se querem ou não essa tramitação eletrônica, e existe a opção de a parte demandada discordar da opção até o momento da contestação.

No Juízo 100% Digital, a JT8 deverá prestar atendimento remoto durante o horário de atendimento ao público por telefone, e-mail, videochamadas, aplicativos digitais ou outros meios de comunicação definidos, como, por exemplo, o “Balcão Virtual”. Nessa modalidade, as audiências e sessões ocorrem exclusivamente por videoconferência e o prazo para a resposta sobre o atendimento é de até 48 horas, ressalvadas as situações de urgência.

A magistrada comemorou a iniciativa, que coloca a Justiça do Trabalho cada vez mais conectada com as transformações proporcionadas pela tecnologia: “Parabênizo desde já os patronos que atuam nesse feito, assim como as partes, pois estamos iniciando um novo momento no Poder Judiciário com a introdução de novas ferramentas que buscam garantir maior acesso ao Judiciário, com mais celeridade na tramitação dos feitos”.

O projeto poderá ser ampliado de acordo com a disponibilidade de infraestruturas de informática e de telecomunicação necessárias

ao funcionamento das unidades jurisdicionais que forem sendo incluídas.

### Fase Final

A 1ª VT de Belém, a 5ª VT de Macapá e a 1ª VT de Abaetetuba foram as primeiras unidades jurisdicionais da JT8 a ingressar na fase final de implantação do Juízo 100% Digital. As salas para a realização das atividades foram finalizadas no dia 27 de agosto de 2021 e, no dia 30 seguinte, iniciaram as ações.

A titular da 1ª VT de Belém, juíza Amanaci Giannaccini, afirmou que o Juízo 100% Digital busca a realização de todos os atos do processo de forma eletrônica: “Já estamos utilizando endereços eletrônicos, aplicativos de conversa e redes sociais para intimações, as ferramentas de busca e restrição patrimonial existentes para penhora e atendimento das partes e advogados exclusivamente de forma remota. Embora já adotemos uma boa parte desses procedimentos por conta da pandemia, o desafio é ainda maior considerando as peculiaridades de acesso da Justiça do Trabalho e da própria região, pois, atualmente, os procedimentos eletrônicos e presenciais ainda convivem no mesmo processo”. E complementou: “Quando iniciamos as audiências e atendimentos telepresenciais no início da pandemia, havia uma resistência imensa por parte dos advogados. Hoje, com os resultados obtidos, vemos que a resistência é bem pequena e que, mesmo partes no *jus postulandi* têm ajuizado suas reclamações pela internet, comparecem a audiências telepresenciais e são atendidas de forma remota rotineiramente. É evidente o ganho em produtividade para todos. A pandemia acelerou o futuro de tal maneira e os resultados foram tão bons para a celeridade na prestação jurisdicional, que o Juízo 100% Digital praticamente impôs-se para além dela”.

Em Macapá, o diretor do Fórum Trabalhista, juiz Jônatas dos Santos Andrade, comemorou a implementação do Juízo 100% Digital no Estado do Amapá: “A 5ª Vara do Trabalho passa a funcionar exclusivamente mediante atos eletrônicos e remotos, uma grande conquista do acesso à jurisdição no vasto território amapaense. Bom esclarecer que ficam facultadas às partes que não têm condição de acesso tecnológico para acompanhar o ato processual dessa forma, que elas possam se manifestar no processo e aí terão o atendimento presencial. Estamos celebrando mais essa conquista, esse legado que o momento está nos concedendo, agradeço muito a colaboração e a indicação da Corregedoria Regional”.

### 2ª VT de Abaetetuba

A 2ª VT de Abaetetuba finalizou a digitalização dos seus processos, com o objetivo de melhorar o atendimento à população. Apesar de ainda não integrar o Juízo 100% Digital, tem se consolidado pela apresentação de bons resultados, o que vem refletindo na constante ampliação da qualidade da entrega de serviços ao jurisdicionado.

Um exemplo disso ocorreu no início do mês de outubro de 2021, quando foi consolidado o primeiro acordo realizado dentro de um processo 100% digital. O servidor Marcelo da Silva Mayer, que secretariou e intermediou a audiência, reafirmou a agilidade do digital frente ao tradicional: “O time da 2ª VT de Abaetetuba se esforça diuturnamente para melhorar constantemente as nossas entregas. O juízo digital trouxe engajamento na medida em que possibilita agilizar os processos utilizando os avanços tecnológicos disponíveis. A audiência foi realizada de forma satisfatória e foi adiantada da data previamente designada a pedido das partes, sendo a solenidade realizada entre duas audiências programadas anteriormente”, afirmou.

Quem presidiu a audiência foi o titular da Vara, juiz Pedro Tourinho Tupinambá, e resultou na homologação de acordo firmado entre as partes, que já foi cumprido parcialmente, restando pendente apenas o recolhimento dos encargos previdenciários.

## BALCÃO VIRTUAL

Por determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as Secretarias Virtuais, implantadas durante a pandemia para atender ao público externo, passaram a ser denominadas de Balcão Virtual. É por meio desse serviço que a Justiça do Trabalho faz o atendimento remoto dos cidadãos, evitando o contato presencial.

O serviço implantado na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) desde o final de maio de 2021 para prestação de atendimento remoto ao cidadão pelas unidades judiciárias de 1º e 2º graus do Pará e Amapá, segue conforme regulamentado pela Resolução TRT8 nº 19/2021.

O Balcão Virtual é similar ao balcão de atendimento presencial e tornou ainda mais ágil a assistência ao público em geral, que passou a ter acesso imediato aos serviços da JT8, sendo direcionado ao setor de atendimento remoto de cada unidade judiciária.

O acesso dos usuários ocorre por videoconferência, agendada por meio da ferramenta corporativa *Google Meet*, isso para quem precisa de atendimento na secretaria judicial das unidades, pois há outros canais disponibilizados pela JT8, como telefone, e-mail e *WhatsApp Business*.

#### Atendimento virtual nas Varas

Na 10ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, o servidor Paulo Silvio Lopes da Gama Alves é um dos que atuam no atendimento ao público externo. Diariamente, das 8h às 13h, ele recebe as demandas de advogados e jurisdicionados. As informações sobre processos que tramitam no PJe são fornecidas por telefone, *link* de atendimento e *WhatsApp*. “Nós estávamos atendendo presencialmente os processos físicos, mas obedecendo a uma escala, ou seja, a cada dia um servidor se deslocava até a Vara para prestar o atendimento físico. Mas, com o *lockdown*, veio o atendimento virtual, que é mais seguro para todos”, ponderou o servidor.

A 17ª VT de Belém é pioneira no uso da tecnologia e do atendimento virtual, e 100% dos seus processos tramitam pelo PJe. Cinco servidores fazem o atendimento no “Balcão Virtual”, em escala de revezamento. A servidora Juliete Albino Viana destaca a importância e praticidade desse canal virtual: “Os usuários podem tirar dúvidas e se comunicar diretamente com servidores e magistrados. Hoje, preferimos o atendimento virtual do que ligações ou e-mails, pois a questão já é respondida de imediato, e a parte ou advogado sai mais satisfeito com a resolução da pendência ou dúvida. Nas notificações iniciais já estamos colocando também, além do e-mail e telefone, o *link* da sala de atendimento virtual, para que as partes que não tenham advogado possam acessar, para tirar dúvidas”.

#### Fora da sede

Nas unidades judiciárias localizadas fora da sede que possuem alguma dificuldade de infraestrutura tecnológica para o atendimento por videoconferência, a JT8 recomendou o uso de outras ferramentas de comunicação, mas a resposta ao solicitante deve ocorrer no prazo máximo de 48h.

#### Funcionamento

O “Balcão Virtual” funciona nos dias úteis forenses, das 8h às 13h. Para acesso ao serviço, o usuário deve selecionar, no Portal do TRT8 na internet, o *link Balcão Virtual* e identificar a unidade judiciária com a qual deseja falar. O usuário não precisa adquirir qualquer ferramenta para ter acesso ao atendimento, basta baixar o aplicativo *Google Meet*, disponível na internet.

## ATERMAÇÃO VIRTUAL

O ato de ouvir o cidadão, compreender a sua demanda e “traduzir” para um documento direcionado a quem irá julgar o pedido é conhecido como atermação. Antes do advento da pandemia mundial da Covid-19, que alterou completamente a possibilidade de interação social, inclusive com a intercalação de períodos de restrição de deslocamento, esse processo era feito pessoalmente, com o cidadão se dirigindo até uma unidade da Justiça do Trabalho. Com a impossibilidade de aproximação social e a necessidade de observações de protocolos de segurança sanitária, essa forma foi inviabilizada, o que fez com que fossem tomadas medidas para garantir à população o acesso à Justiça e o consequente atendimento das demandas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) prossegue com a orientação da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho que, diante do quadro pandêmico, recomendou que os TRTs de todo o país criassem estruturas para o ajuizamento de reclamações trabalhistas sem a assistência de advogados. No Pará e Amapá, o Ato Normativo CR nº 02/2020 regulamentou a Atermação Virtual e o uso do *WhatsApp Business* como meio de comunicação institucional com partes, advogados e público externo.

A partir de 24 de junho de 2021, em razão de Acordo de Cooperação Técnica firmado entre o TRT8 e o TRT-14ª Região, o sistema desenvolvido pela Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre foi disponibilizado no Portal da 8ª Região, ampliando o alcance e a possibilidade de acesso ao processo de Atermação Virtual, permitindo que o jurisdicionado ingresse com uma ação trabalhista de forma virtual, sem a necessidade de comparecimento no órgão. A iniciativa consta na Plataforma de Governança Digital Colaborativa do Poder Judiciário - *Connect-Jus*.

Importante destacar que a Atermação Virtual é um serviço gratuito e tem como benefício oportunizar ao cidadão que não tem advogado para representá-lo, a oportunidade de efetuar a sua reclamação trabalhista.

## PJe MÍDIAS

O PJe Mídias é uma ferramenta tecnológica que possibilita o envio de provas em áudio e vídeo para que possam ser anexadas no processo virtual e já se encontra disponível para magistrados, advogados e peritos que atuam nos processos do Tribunal Regional

do Trabalho da 8ª Região (TRT8). O TRT 8 é o terceiro Tribunal que adota o dispositivo nos processos virtuais. Até o início de julho de 2021, aderiam à ferramenta apenas o TRT-9ª Região (Paraná) e o TRT-2ª Região (São Paulo).

O coordenador do Comitê de Governança Tecnológica da Informação e Comunicação do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, explicou que o PJe Mídias atende reivindicação antiga de juízes e advogados: “O PJe Mídias é um *software* desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que permite que sejam anexadas provas no processo virtual, no formato de áudio e vídeo, para que advogados e magistrados possam acessar o conteúdo por meio da internet”.

O magistrado relembrou como era feito o processo anteriormente: “Sempre foi uma queixa dos juízes a impossibilidade de utilizarmos, no Sistema PJe, provas em áudio e vídeo encaminhadas pelas partes, pois juntava na secretaria a mídia, no CD, *pendrive*, porém não era permitido que a prova fosse anexada ao processo”. E pontua: “Estamos dando um passo à frente no sentido do aprimoramento da prestação jurisdicional e oferecendo a advogados e peritos uma ferramenta a mais para que o juiz possa bem definir o processo. O PJe Mídias desterritorializa a produção de provas, permite juntá-las de qualquer lugar do Brasil. Hoje em dia é muito comum advogados de outras cidades e Estados atuando nos processos em tramitação no TRT8”.

### EVENTO “SER MÃE”

O mês de maio, também conhecido como o “Mês das Mães”, foi celebrado com programação especial na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8): o evento “Ser Mãe”. Promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), além do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8 e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão da JT8, o evento aconteceu nos dias 11 e 12 de maio de 2021, no canal oficial da JT8 no *YouTube*.

11/05, das 14h às 16h - Roda de Conversa: “Os diversos caminhos da maternagem”

A abertura contou com fala da vice-diretora da EJUD8, juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, que apresentou os objetivos

pautados para os dois dias do evento: “O mês de maio é de grande reflexão para que todas possamos debater coletivamente sobre os diversos caminhos da maternagem, no sentido de que a conciliação das atividades domésticas e de família ainda é discrepante entre o feminino e o masculino, visto que não há uma distribuição igualitária dessas atribuições (...). Por isso estamos aqui, para refletir sobre a concretização da igualdade de gênero. Nosso compromisso é conscientizar homens e mulheres a efetivar as normatizações que já existem sobre essa igualdade e, ao mesmo tempo, criar novas legislações para corrigir as distorções.

Mediadora do bate-papo “Os diversos caminhos da maternagem”, a juíza Roberta de Oliveira Santos deu início à conversa, distinguindo as expressões “maternidade” e “maternagem”. Segundo os conceitos, enquanto “maternidade” se restringe aos laços sanguíneos e de parentesco entre mães e filhos(as), a “maternagem” envolve todos os laços sentimentais, de cuidado e amor que as mães possuem na relação com seus filhos, independente da biologia.

A fala da juíza mediadora deu voz à juíza do trabalho aposentada da 8ª Região Maria Edilene de Oliveira Franco, mãe adotiva de Bia e Luiza, de 23 e 19 anos, respectivamente. Ela se denomina “mãe de coração” das duas e relatou a experiência da sua maternagem como desafiadora. Apesar do orgulho que as filhas possuem em serem filhas “escolhidas”, a mãe revelou uma experiência de racismo que Luiza enfrentou: “Por ter a pele escura, ela foi impedida por uma professora de ser a ‘Branca de Neve’ em uma peça da escola. Essa situação a abalou bastante e só fui saber depois de muito tempo que aconteceu. As pautas sociais sempre foram muito bem discutidas dentro de casa e, por conta disso, as meninas sempre souberam seu lugar na sociedade e que podem ser o que quiserem”. Por fim, a juíza Edilene ressaltou o seu grande amor pelas filhas, tanto que se aposentou e se mudou para Portugal para ficar mais perto delas.

Em seguida, Simone Maria Miglio Müller, diretora da 1ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, mãe de Gabriel, Lucca e Giovanni, compartilhou sua experiência enquanto “mãe solteira” e a superação de seu divórcio. Desde antes da separação, a servidora revelou que teve diversas dificuldades em conciliar a maternagem com seus estudos e sua carreira, dificuldade que aumentou ainda mais após se separar. Com todos os problemas, contou que entrou em um processo depressivo, que foi superado após uma epifania: “Nós, mulheres, temos forças para trabalhar, cuidar dos filhos, da casa, da família, do corpo, ir à academia etc. Por que não superar um divórcio? A gente

é muito forte e essa é só mais uma dificuldade”. Emocionada, ela também fez um discurso orgulhoso por tudo o que passou e por poder externar seu sentimento para o público da programação: “hoje superei muitos medos e estou casada novamente. Fiquei muito orgulhosa quando meus filhos chamaram meu marido de ‘segundo pai’ em uma publicação nas redes sociais”.

Claudirene Andrade Ribeiro é juíza do trabalho da 23<sup>a</sup>-Região e contou como a maternagem tornou-se um ato de representatividade na sociedade contemporânea. Filha de uma família interiorana da zona rural do Mato Grosso, Claudirene foi a primeira de sua casa a seguir a carreira acadêmica, mesmo sem ter referencial de pessoas ao seu redor que tivessem uma experiência parecida. Após se formar em geografia, entrou na faculdade de Direito por um sonho de seu pai. Teve sua primeira filha - não planejada - quando aspirava um crescimento em sua carreira, fruto de um relacionamento com algumas dificuldades, das quais ela conseguiu superar, embora tenha entrado em depressão no decorrer disso. Ela comentou que encontrou forças para continuar estudando para ser juíza em sua filha, Cássia: “Quando ela tinha 2 anos, consegui ser aprovada no concurso para juíza do trabalho. A juíza, que também é mãe de Maria Rita, de 8 anos, afirmou ter orgulho de sua trajetória e quer passar isso para a sua família: “Eu precisava que minhas filhas conhecessem minha história, pois, dificilmente entenderiam minha ‘travessia””, definindo a expressão como um sinônimo de superação.

Outro discurso bastante emocionante foi o de Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti, juíza do trabalho da 8<sup>a</sup> Região e presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão da JT8. Seu filho, Pedro, é autista, e, sendo titular de uma Vara em Macapá (AP), ela precisou voltar a morar em Belém para acompanhar o tratamento: “Na época, estava na VT de Itaituba e deixei o Pedro em Belém, com o meu marido, e vinha para ficar com ele aos finais de semana. Apesar de tudo isso, o Pedro foi diagnosticado, em primeiro caso, com transtorno vincular, relacionado principalmente à falta da minha presença”. Apesar de ser “crucificada” pela condição do filho, a magistrada afirmou não ter desistido até encontrar o real diagnóstico: “depois de tudo isso, ele finalmente foi diagnosticado com autismo e o médico pediu para que eu ficasse do lado dele durante todo o tratamento. Ele me falou que é impossível um tratamento eficaz para o autismo sem a presença da família”. Por conta dessa situação, ela abriu mão da titularidade da Vara de Macapá para cuidar de Pedro: “O autismo é uma característica como qualquer outra, mas o Pedro

precisa estar de mãos dadas com a família para saber que ele pode fazer qualquer coisa”.

O relato seguinte foi o da magistrada Renata Bonfiglio, juíza do trabalho da 2ª Região. Ela é deficiente física - pois não possui a mão direita - e falou sobre a importância de entender que não é uma “mãe perfeita”, externando experiências próprias com seu filho João, de 3 anos, e citando a teoria da “Mãe suficientemente boa”, de autoria do pediatra e psicanalista inglês Donald Winnicott. Segundo ela, “demonstrar que eu cometo falhas ajuda a criar um cidadão melhor, capaz de admitir suas falhas e perdoar a dos outros”. A juíza também aproveitou a oportunidade para deixar um recado às mães deficientes: “Levar a maternidade com mais leveza e pensar que a falha acrescenta, não é um defeito”.

Luciana Macedo de Almeida Carvalho Cunha, servidora da VT de Altamira, pensava que ia ser o tipo de mãe centralizadora e “dura”, capaz de realizar todas as tarefas sozinha. No entanto, relatou no bate-papo que, na prática, não conseguiu exercitar essas características: “Meu marido é advogado e passa o dia inteiro fora de casa e a família dele é comerciante em Altamira. (...) Depois do primeiro mês do Vinícius (seu primeiro filho, de 6 anos), percebi que não iria conseguir tomar conta de tudo sozinha e me desesperei. Só depois de um tempo percebi que uma mãe não precisa estar com o filho todas as horas para ser uma boa mãe”. Com isso, ela aprendeu a cada dia a deixar seus filhos Vinícius e Luiz com outras pessoas de confiança. Por fim, ela ainda contou que tira uma hora de cada dia para cuidar de si.

A última a contar sua experiência foi Renata Nóbrega Santos, juíza do trabalho da 6ª Região. Ela é casada com uma mulher e realizou o tratamento de reprodução assistida para conceber Bia, de 3 anos. Em relato repleto de referências bibliográficas, como Guimarães Rosa e Karl Marx, a magistrada também contou como venceu um processo administrativo na Justiça do Trabalho, que concedeu Licença Maternidade às duas mães de Bia, o que abriu precedentes para vários outros casos ao redor do país. “Uma das características que fazem a criança identificar que tem duas mães é a isonomia das duas, principalmente no tempo em que passam com ela”, observou. Também exaltou as mulheres ao citar a teoria defendida pela filósofa e ativista italiana Silvia Federici, que menciona duas formas de trabalho: o “produtivo” e o “reprodutivo”. Portanto, uma mãe que procura um trabalho produtivo estará trabalhando duas vezes e recebendo apenas um salário.

12/05, das 15h às 16h - Palestra “Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos”

O segundo dia do evento em homenagem às mães teve a palestra “Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos”, ministrada pela juíza do trabalho da 1ª Região Bárbara Ferrito, que expôs problemáticas e ideias publicadas em sua obra homônima.

A transmissão iniciou com a fala da vice-diretora da EJUUD8, juíza Nazaré Rocha, destacando a importância do debate sobre o incentivo à equidade entre os gêneros: “Lutar contra a desigualdade é uma luta de todos e um compromisso ético que consta na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas”.

Funcionou como facilitadora da palestra, a titular da 3ª VT de Macapá, juíza Bianca Libonati Galúcio, mãe e integrante do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8. Ao ponderar que a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tratar sobre a igualdade de gênero, advertiu que essa disposição não é executada da maneira que deveria. Citou a desigualdade salarial, em estatística que comprova a diferença de 20% entre salários de homens e mulheres, causando uma precariedade no trabalho feminino, em situação chamada de “feminização da pobreza”. A facilitadora também introduziu a teoria da Divisão Sexual do Trabalho, tratada pela palestrante em sua obra, dividindo dois tipos de trabalho: o produtivo, alimentado pelo sistema capitalista, e o reprodutivo, caracterizado pelas atividades domésticas e de cuidado.

Bárbara Ferrito dissertou sobre a Divisão Sexual do Trabalho citando duas causas para tal: a separação de estereótipos para tipos de trabalho masculino e feminino; e uma hierarquia que dispõe os trabalhos masculinos como “mais importantes” em relação aos femininos, o que é refletido na questão salarial. A autora ressaltou que essas discrepâncias são apenas discursivas, pois, apesar das diferenças biológicas entre os dois sexos, a sociedade já presenciou situações nas quais as mulheres foram desumanizadas e produziram até mais que os homens. A palestrante explicou, ainda, dentre outros assuntos, a existência de um figurativo “teto de cristal”, que dá uma falsa sensação de igualdade entre os gêneros, mas também defende que o mercado de trabalho é muito mais fechado para pessoas do sexo feminino, principalmente quando são mães.

Após a palestra, houve debate entre a palestrante e a facilitadora.

## MEMORIAL JUIZ ARTHUR FRANCISCO SEIXAS DOS ANJOS

### 19ª SEMANA NACIONAL DE MUSEUS E DIA DA MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, sob a curadoria da desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, participou, nos dias 17, 18 e 19 de maio de 2021, da 19ª Semana Nacional de Museus e Dia da Memória do Poder Judiciário, com o tema “Repensando as Políticas e Espaços de Memória no Judiciário Paraense”.

O mês de maio, da Primavera dos Museus, é significativo para a memória da Justiça do Trabalho no Brasil. Esse segmento do Poder Judiciário surgiu em 1º de maio de 1941, no Dia do Trabalhador. Para a desembargadora Sulamir Monassa de Almeida, é importante preservar a história da Justiça Trabalhista na Amazônia e o Memorial do TRT8 tem esse papel: “Em tempos de pandemia, os museus tiveram que se adaptar à nova realidade e fortalecer o tema. Nossa realidade pandêmica nos fez repensar e refazer nossas atividades cotidianas. O mesmo aconteceu com as instituições e os espaços de memória. Desde o ano passado ocorre uma adaptação nas atividades de museus, hoje contamos com experiências virtuais, exposições, visitas mediadas virtuais, serviços que só foram possíveis graças à tecnologia e ao esforço de profissionais da área. Por isso, nosso evento será 100% virtual recheado de informação e debate”.

O evento, transmitido pela plataforma *online* da Escola Judicial do Poder Judiciário do Estado do Pará (EJPA), das 9h às 11h, integrou o calendário nacional do Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM) e foi realizado em parceria pelo Tribunal de Justiça do Pará (TJ-PA), por meio do seu Departamento de Documentação e Informação (Museu do TJ-PA), pelo Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA) (Centro Cultural da Justiça Eleitoral do Pará), além do TRT8 e da EJPA.

17/05

A abertura do evento, com o *webinário* “Repensando as Políticas e Espaços de Memória no Judiciário Paraense”, contou com a presença da presidente do TJ-PA, desembargadora Célia Regina de Lima Pinheiro, e da presidente da Comissão de Gestão Documental e Comissão de Gestão de Memória do TJ-PA, desembargadora Rosi Maria Gomes de Farias.

Em seguida, houve a palestra “A importância das Resoluções do Proname/CNJ e do Manual de Gestão da Memória do Poder Judiciário”, ministrada pelo doutor em História do Direito pela Universidade de São Paulo (USP), formador e coordenador do Núcleo de Estudos em História e Memória da Escola Paulista da Magistratura (EPM) do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP), juiz Carlos Alexandre Böttcher.

Ao final do dia, debate envolveu as seguintes mediadoras: presidente do TRE-PA, desembargadora Luzia Nadja Guimarães Nascimento; desembargadora do TRT8 Sulamir Palmeira Monassa de Almeida; e a presidente da Comissão de Gestão Documental e Comissão de Gestão de Memória do TJ-PA, desembargadora Rosi Maria Gomes de Farias.

18/05

O dia seguinte voltou-se para lembrar os julgamentos considerados memoráveis no Estado. Os juízes do TJ-PA Lauro Alexandrino Santos e Lucas do Carmo de Jesus falaram sobre o “Caso Irmã Doroty Stang”.

Logo após, a desembargadora Sulamir Monassa de Almeida exibiu o primeiro processo trabalhista do TRT8, enumerando fatos que antecederam a Justiça Especializada, como a criação do Ministério do Trabalho, em 1931, o contexto histórico e o surgimento dos tribunais trabalhistas no Brasil.

Primeiro processo trabalhista - No ano de 1941, José Anacleto Nery, torneiro mecânico sindicalizado, solicitava o pagamento de férias, de outubro de 1938 a outubro de 1940, ao empregador M. S. Pastana. A desembargadora esmiuçou os trâmites da demanda, que resultou em acordo e uma quantia em dinheiro paga a José Anacleto. A desembargadora explicou que o processo, que se encontra conservado no Memorial da JT8, é de uma valia muito grande, porque representa a sensibilidade do torneiro, bem como uma luta por direitos. “Foi a consagração de um trabalhador, que chegou até as portas da Justiça para buscar seu direito, mesmo que fosse apenas um pedido, mas ele buscou seu direito laboral, quando ainda era a primeira vez que se falava em um processo trabalhista. Esse processo é uma relíquia para nós, porque mostra a efetividade do Direito laboral frente àquele momento histórico que estávamos vivenciando, pós Estado Novo”.

Finalizando, a coordenadora da Escola Judiciária Eleitoral do Pará, Elaine de Jesus Santana da Silva Machado, discorreu sobre “Inelegibilidade Reflexa por Relação Estável Homoafetiva - O Caso da Prefeita Reeleita do Município de Viseu”.

19/05

No último dia, a Roda de Conversa “Memória Institucional”, com a apresentação do Museu Judiciário do TJ-PA, foi comandada pela servidora do Judiciário paraense Leiliane Rabelo.

Em seguida, foi a vez da desembargadora Sulamir Monassa de Almeida apresentar o Memorial da Justiça do Trabalho, que está localizado em um casarão na Avenida Senador Lemos, em Belém, ao lado da sede do TRT8. A magistrada contou as origens do Memorial, destacando o acervo de documentos, a manutenção das togas e as condecorações doadas por magistrados. A curadora também relatou o funcionamento do espaço, que preserva a memória da magistratura do trabalho e promove visitas monitoradas para estudantes, mas que precisou se adaptar por causa da pandemia e tem realizado ações e exposições de forma virtual.

Por fim, os servidores do TRE-PA, Carla Coutinho Ferreira e Faustino Castro Alves Júnior, apresentaram o Centro Cultural da Justiça Eleitoral.

O evento encerrou com o lançamento do *e-book* “Atos e Autos: Gestão Documental, história(s) e memória(s) do Judiciário na Comarca de Bragança-PA (1939-2019)” e com a exibição de dois vídeos institucionais sobre a História do Judiciário do Pará e sobre as Revistas do Judiciário.

### PRIMAVERA DE MUSEUS - “PERDAS E RECOMEÇOS”

Na manhã de 27 de setembro de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) deu início à sua 12ª participação na Primavera Regional de Museus. O evento é realizado em todo país, em iniciativa do Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), que celebra sua 15ª edição nacional, tendo como intuito fomentar o acesso à arte aos cidadãos.

Exposição montada no *hall* de entrada do prédio-sede do Tribunal, organizada pelo Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, trouxe diversos painéis com fotos retratando as perdas vivenciadas durante a pandemia ocasionada pela Covid-19, além de todo processo de reconstrução ao longo da crise sanitária e humanitária.

Em entrevista concedida, a desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, curadora do Memorial do TRT8, falou sobre a importância da arte, sobretudo neste período em que a sociedade vem se readaptando e vivendo seu “novo normal”,

cercado de cuidados e medidas direcionadas à saúde: “Essa é uma grande oportunidade de valorizar e promover os museus, que ficaram fechados durante todo esse tempo. Perdemos muitas pessoas e também o contato com a arte. E nossa maior expectativa, neste momento, é fazer com que o público volte a frequentar esses espaços. Nós temos um público cativo, formado por estudantes das proximidades, magistrados, servidores e a sociedade de um modo geral. Aqui estamos retratando o nosso recomeço de vida, cultura social, trabalhista e paraense”.

Presencialmente, seguindo todas as medidas de segurança necessárias à prevenção ao contágio da Covid-19, as visitas puderam ser feitas até o dia 30 de setembro, das 9h às 13h. Virtualmente, a exposição pôde ser vista no Portal do Tribunal na internet, na aba vinculada ao Memorial.

## **GESTÃO AMBIENTAL**

### **3ª SEMANA DA RECICLAGEM DO TRT8**

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Comissão Permanente de Gestão Ambiental e apoio da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), promoveu, de 17 a 20 de maio de 2021, a sua 3ª Semana da Reciclagem.

Com o tema “Pequenos atos, grandes mudanças”, o evento sensibilizou magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, colaboradores e parceiros do Tribunal para a postura de consumo e relação que cada pessoa possui com o meio ambiente e consigo mesmo, incluindo a forma de lidar com o seu bem-estar. A programação incluiu conversa com especialistas em yoga e meditação, sem deixar de falar sobre a questão dos resíduos sólidos, problema ainda de difícil enfrentamento pelos gestores públicos e também pelos habitantes de médias e grandes cidades brasileiras.

A proposta foi refletir ao máximo sobre o que cada um de nós pode fazer para transformar a realidade do ambiente em que vive, seja realizando o aproveitamento dos resíduos, com a correta destinação aos recicláveis e orgânicos produzidos em nosso dia a dia, assim como a forma com que se cuida das próprias demandas pessoais.

Segundo a presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT8, juíza Roberta de Oliveira Santos, o objetivo

do evento foi estimular as pessoas a continuar tendo hábitos e comportamentos sustentáveis, mesmo em meio à pandemia da Covid-19, que impôs o distanciamento social.

Por meio de exposição teórica, debates e prática vivencial, os temas foram tratados por especialistas e ativistas durante *webinário* e oficinas. A programação incluiu curtas-metragens, oficina de compostagem, práticas de yoga e técnicas de *mindfulness* e o *webinário* “(RE)cicle-se”.

Em 2021, por causa do agravamento da crise sanitária provocada pelo novo coronavírus, todos os eventos foram realizados remotamente e transmitidos pelo canal do TRT8 no *YouTube*.

#### 17 a 19/05 - Mostra Curtas Ambientais

Teve início no dia 17/05 a programação da 3ª Semana da Reciclagem. Durante o evento, aconteceu a Mostra Curtas Ambientais, que exibiu curtas-metragens sobre a temática da preservação do meio ambiente, disponíveis no canal *YouTube* do Tribunal: Não custa nada; A cura; A escalada e outras animações; e Ilha das flores.

#### 18/05 - Oficina de Compostagem Doméstica

Quase uma centena de pessoas assistiram à Oficina de Compostagem Doméstica, ministrada pela ativista ambiental, empresária e idealizadora da Associação Composta Belém, Samantha Char, no Canal do TRT8 no *YouTube*.

A programação iniciou com a fala da presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT8, juíza Roberta Santos, que ressaltou a importância de provocar uma reflexão na sociedade sobre a destinação dos resíduos produzidos pela população, sobretudo os orgânicos: “Muito falamos sobre a importância de reciclar resíduos sólidos, mas pouco se fala sobre a destinação adequada dos resíduos orgânicos”.

Na Oficina, que teve o objetivo de estimular os participantes a iniciar o processo de compostagem de seus resíduos dentro de suas casas, Samanta agradeceu ao Tribunal pelo convite e apresentou o conceito de compostagem e seus benefícios: “Compostagem nada mais é que a reciclagem dos resíduos orgânicos, transformando-os em nutrientes para as hortas e plantações”. E complementou: “É importante ressaltar que, se bem cuidada, a composteira também não atrai insetos e outros animais, desde que iniciada com matérias secas, juntamente com os resíduos orgânicos”.

As substâncias retiradas da compostagem são adubo orgânico e o chamado “chorume do bem”, um biofertilizante líquido, que podem ser utilizados para auxiliar na nutrição de plantas de todas as espécies.

Após a oficina, a ministrante respondeu diversas perguntas enviadas pelos participantes por meio do *chat* ao vivo do *YouTube*.

#### 19/05 - *Yoga e Mindfulness* - Palestra de Abertura

As aulas de *yoga* e *mindfulness* serão ministradas pelos instrutores Lana Nascimento e Ney Messias Jr., respectivamente, que iniciaram o primeiro contato com os inscritos por meio de apresentação das técnicas, em evento realizado na tarde de 19/05, durante a 3ª Semana da Reciclagem, em sala virtual na plataforma *Google Meet*. Diversos magistrados, servidores e colaboradores do Tribunal acompanharam a prática. As atividades integram o Programa de Atenção Integral à Saúde, promovido pelo Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS).

Na palestra de abertura do curso, a titular da Assessoria de Desenvolvimento de Pessoas (ASDEP), Carolyne Soares de Castro, destacou a importância de os participantes se desligarem de toda e qualquer distração, para poder explorar o melhor da dinâmica. Apresentou os ministrantes do curso e seus objetivos: “Proporcionar benefícios ao trabalho, através de exercícios corporais e mentais”.

Lana e Ney ofereceram aos inscritos no programa uma pequena série de técnicas utilizadas nas práticas de *yoga* e meditação. Segundo Lana, que apresentou uma respiração básica e essencial na *yoga*.

Ao final da aula introdutória, os participantes puderam fazer perguntas a Ney e Lana, que aproveitaram para esclarecer que os objetivos, tanto da *yoga* quanto do *mindfulness*, são os mesmos: auxiliar os praticantes a reencontrar suas integralidades e promover o autoconhecimento. No entanto, suas jornadas e métodos são diferentes. Com a participação de servidores, que também já praticavam exercícios de autoconhecimento corporal e mental, a dinâmica teve fim com a citação de diversas práticas que possuem objetivos similares e que são tão vantajosas para os que praticam quanto as exploradas pelos professores.

As aulas do Programa de Atenção Integral à Saúde acontecerão no período de 8 meses, às terças-feiras, com Ney Messias, e às quartas-feiras, com Lana Nascimento, sempre às 14 horas.

*Mindfulness*: Meditação Guiada se refere a um estado mental que se adquire treinando a mente a partir de práticas meditativas capazes de proporcionar benefícios ao trabalho. O cérebro diminui as divagações e o praticante ganha mais estado de presença e alerta. A prática contribui para o aumento do foco, redução da procrastinação, elevando a eficácia no trabalho e inteligência emocional.

*Prática de Yoga*: Yoga trabalha o equilíbrio entre corpo, mente e emoções, por meio de técnicas práticas que conduzem à expansão da consciência, para que haja uma melhor percepção do que ocorre com a mente e o corpo. As metodologias utilizadas são posturas (*asanas*), respiração (*pranayamas*) e meditação.

#### 20/05, 13h - Filme “Trashed - Para onde vai o nosso lixo”

Como parte da programação da 3ª Semana da Reciclagem, a EJUD8 exibiu, por meio do Projeto Cine EJUD8, o filme “Trashed - Para onde vai o nosso lixo”, de Candida Brady (EUA, 2012). A transmissão aconteceu em 20/05, por meio da plataforma *Google Meet* e foi aberto a magistrados e servidores que se inscreverem previamente. Houve debate logo após a exibição do filme, permitindo a participação do público externo do *webinário* “(RE)cicle-se”, que aconteceu logo em seguida.

#### 20/05, 15h - Webinário “(RE)cicle-se”

Em 20/05, o *webinário* “(RE)cicle-se - Do seu microuniverso para o universo maior, o planeta”, contou com a participação do professor doutor pela Universidade de São Paulo (USP), fundador e ex-presidente da ONG Amigos de Belém, Paulo Pinho: “Houve uma expectativa muito grande para a participação nessa semana sobre coleta seletiva, que nos faz pensar sobre a nossa maneira de viver sobre a terra. Nós fomos ensinados a consumir, simplesmente colocar tudo num saco plástico e alguém chegava e levava para um local onde a gente não tinha a mínima noção. Agora, sabemos que podemos ter uma postura diferente sobre o nosso lixo”.

O debate foi mediado pela juíza Roberta Santos, presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT8, e contribuiu como debatedor o juiz Vanilson Rodrigues Fernandes, curador do Cine EJUD8. De acordo com o magistrado, a proposta foi refletir sobre a temática socioambiental.

## 2ª SEMANA DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Em razão do Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado no dia 5 de junho, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) promoveu a 2ª Semana de Responsabilidade Socioambiental entre os dias 8 a 11 de junho de 2021, por meio do *YouTube* da JT8, sob o tema “Que mundo eu sou, dentro do mundo em que eu habito?”. O evento teve por objetivo promover, em parceria da Comissão Permanente de Gestão Ambiental e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI), ações, palestras e oficinas de conscientização voltadas para a aquisição de conhecimentos e atitudes inovadoras, visando à sensibilização e adoção de práticas em benefício da sociedade e do meio ambiente.

08/06/2021

A abertura do evento contou com a presença da desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, vice-presidente do TRT8, que desejou sucesso para a semana e parafraseou Dráuzio Varella, afirmando que “O nosso maior patrimônio é nosso corpo” e que “o nosso outro maior patrimônio é o Planeta, que deve ser cuidado tão bem quanto o primeiro”. A vice-presidente lembrou as políticas públicas executadas a partir da década de 70, tratando a responsabilidade socioambiental não só como uma ação prevista em lei, mas uma “obrigação de todos os indivíduos, a fim de garantir um futuro para as próximas gerações”. A desembargadora exaltou a criação da Comissão Ambiental do TRT8 e sua agenda socioambiental, agradecendo a condução dos trabalhos à sua presidente, juíza Roberta de Oliveira Santos.

Em seu pronunciamento, a juíza Roberta Santos - que também mediou a fala de abertura sobre “O Futuro da Agenda 2030 no Poder Judiciário Brasileiro” - destacou a importância do uso dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pelo Judiciário, lembrando que “entendemos que já é tempo de alargar a discussão entre meio ambiente e sustentabilidade, visto que meio ambiente não é apenas natureza e, sim, economia, sociedade, cultura e saúde. Assim como a sustentabilidade não é apenas a administração dos recursos naturais para sua utilização pela geração futura, e, sim, como instrumentos de redução da desigualdade social. Portanto, enquanto instituição, cabe-nos incorporar as ações de desenvolvimento sustentável à nossa agenda”.

Em seguida, foi exibido vídeo elaborado pela Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES) e Assessoria de Comunicação Social

(ASCOM8) do TRT8, com informações sobre a implementação da Agenda 2030 na Justiça do Trabalho da 8ª Região, em especial o Objetivo de nº 8, que prevê a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, divulgando o Plano de Ação para prevenção e desjudicialização de litígios referentes a acidentes de trabalho no Pará e Amapá, expondo os trabalhos de prevenção, divulgação e julgamento de assuntos relacionados a acidentes de trabalho. O vídeo também consolidou o cumprimento em 100% da Meta Nacional 9, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Conselheira do CNJ e presidente da Comissão Permanente dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030, Maria Tereza Uille Gomes falou sobre “O Futuro da Agenda 2030 no Poder Judiciário Brasileiro”. Inicialmente, parabenizou o vídeo do TRT8. A conselheira explicou de que forma a Meta Nacional 9 é desenvolvida de maneira geral pelos tribunais regionais do trabalho. “Vivemos num país em que tudo está interligado, e os tribunais precisam estabelecer uma conexão com o objetivo de discutir quais atitudes podem tomar para reduzir danos ao meio ambiente: desde as pequenas práticas, como a reciclagem e o incentivo ao cooperativismo, até as maiores delas. Também contextualizou a criação do observatório interinstitucional para casos de alta complexidade, desenvolvido após o desastre de Brumadinho - o maior acidente de trabalho com mortes no Brasil - e que iniciou o trabalho do CNJ na prevenção a danos trabalhistas, à vida e ao meio ambiente. A conselheira refletiu sobre o Acordo de Paris, que prevê a redução da emissão de gases estufa e do desmatamento, ligados às Metas Nacionais 9 e 12, as quais preveem a preservação de florestas públicas. A provocação da conselheira para a Justiça do Trabalho é “De que forma podemos pensar o ser humano como centro das atenções em nossos espaços?”. Ela citou as ações contra a pandemia da Covid-19 como exemplo para “criar Laboratórios de Inovação para trabalhar preventivamente em relação ao clima e ao meio ambiente, em parceria com outros órgãos”. Por fim, reiterou que o Poder Judiciário brasileiro foi o primeiro a implementar a Agenda 2030 como prioridade.

09/06/2021

O *Webinário* “Sustentabilidade: um caminho para a construção de um novo futuro” marcou o segundo dia da programação.

Funcionou como facilitadora a juíza Roberta Santos, presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental, que anunciou algumas novidades na Seção Ambiental da JT8, como a

elaboração do Plano de Logística Sustentável do TRT8, alinhado com o novo Planejamento Estratégico do Tribunal, que, por sua vez, observa a Meta 9 do Poder Judiciário - a de integrar a Agenda 2030 da ONU. Para a juíza, o Plano de Logística Sustentável pretende “sistematizar as práticas de desenvolvimento sustentável do Tribunal”, reafirmando também a parceria firmada pelo Regional com a Secretaria Municipal de Saúde (SESMA) e com a Secretaria de Saneamento (SESAN), para projetos relacionados à coleta seletiva e outros tópicos de responsabilidade socioambiental.

Em seguida, a juíza Vanilza de Souza Malcher, uma das gestoras regionais da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, falou sobre a atuação da Comissão e destacou que as ações desenvolvidas sempre buscam a sustentabilidade, com especial atenção ao trabalho decente, que consta na Agenda 2030 do Judiciário. Após relembrar os participantes sobre algumas das ações da Comissão, a magistrada reafirmou o apoio da sociedade em relação ao combate à exploração de crianças e adolescentes, contextualizando a 2ª Marcha de Belém, realizada em fevereiro de 2020. Finalizou destacando que o objetivo principal das ações da Comissão é o da eliminação do trabalho infanto-juvenil no Brasil, e que isso contribui de diversas maneiras com o desenvolvimento sustentável.

Coordenadora da CPAI da JT8, a juíza Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti falou sobre a importância em se ter servidores com deficiência, pois “são eles que nos fazem pensar em mais projetos de acessibilidade”. Segundo a magistrada, o papel da Comissão é prever que os servidores deficientes conheçam seus direitos, expondo diversas barreiras vividas cotidianamente por eles, e separou a sustentabilidade, tema principal do *webinário*, em duas áreas: a ambiental e a sociocultural, aproveitando para colocar a acessibilidade na segunda área referida e relembrar ações de inclusão e integração da Comissão.

A participante seguinte foi a juíza Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmiento, coordenadora do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8. Ela destacou que o Comitê une esforços para eliminar toda e qualquer barreira invisível que se oponha ao crescimento feminino em qualquer âmbito. Durante a pandemia, o trabalho do Comitê foi premiado ao realizar *lives* relacionadas ao combate à discriminação ao sexo feminino, em parceria com outros tribunais, legitimando o papel do Judiciário frente à população. Ela convidou os participantes de outros comitês para trabalhar conjuntamente em prol do desenvolvimento

sustentável, dentro e fora da instituição, porque “o Judiciário não é apenas número. Ele tem rostos e luta pelos direitos humanos e contra a discriminação, consolidando sua força no país”. Assim como os demais coordenadores, ela lembrou diversas ações do Comitê de Incentivo à Participação Feminina, como a preparação para o lançamento da nova mascote feminina do TRT8, com o nome “Mira” - em homenagem à primeira presidente mulher do TRT8, Semíramis Arnaud Ferreira -, “que será uma figura com as características regionais e que luta pela equidade de gênero no âmbito da Justiça do Trabalho, concretizando os Objetivos 5 e 16 da Agenda 2030”. Concluiu incentivando o Judiciário a cooperar com as ações de incentivo à participação feminina, endossando a resolução do CNJ, que exige a implementação de um canal eficiente de combate ao assédio moral e sexual na Justiça do Trabalho.

Desembargador recém-empossado naquela tarde do 09/06, o magistrado Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, que também atua como gestor regional (suplente) do Programa Trabalho Seguro, relacionou os conceitos de sustentabilidade com os fundamentos do Direito Trabalhista, ressaltando a Organização Internacional do Trabalho como pressuposto do Direito Internacional para o estabelecimento de visões sustentáveis dentro da discussão do Direito do Trabalho. Após a contextualização da implementação dessa visão, ele advertiu sobre a importância dos encontros internacionais para a criação dos ODS da ONU e sua internalização no Brasil, sobretudo no âmbito regional. O desembargador comentou sobre a transformação do desenvolvimento sustentável como um direito humano inalienável. Segundo o palestrante, o trabalho decente, como um dos objetivos da Agenda 2030, torna-se, também, uma contribuição para a execução deste direito. Complementando, contou sobre a importância do Programa Nacional do Trabalho Seguro, criado pelo então presidente do TST e do CSJT, ministro João Oreste Dalazen, como política pública brasileira que permitiu a desjudicialização de litígios que envolvem a Meta 9 do Poder Judiciário.

Ao final das exposições, os participantes da mesa receberam perguntas da audiência.

10/06/2021

Dando seguimento ao evento, foi realizada a *live* “Meio Ambiente saudável e humanizado - Impactos para a saúde do trabalhador”. Participaram do debate a psicóloga Úrsula Custódio Gomes, do TRT8, e Bruno Farah, psicólogo do Tribunal Regional Federal da 2ª Região.

Segundo a psicóloga do TRT8, a *live* teve por objetivo “discutir uma nova perspectiva sobre o meio ambiente de trabalho, tema muito importante, principalmente neste momento de pandemia, dando mais atenção ao sofrimento psíquico, agravado pelo isolamento social”. Ela expôs as dificuldades das relações interpessoais no teletrabalho e mostrou como fazer uma ponte de cuidado e empatia entre os trabalhadores do Tribunal.

Por sua vez, Bruno Farah ratificou a complexidade do momento do distanciamento social durante a pandemia, complementando, também, que há outros motivos de distanciamento, como a depressão e as demais doenças psíquicas, sobretudo na estrutura laboral. Sobre a humanização do trabalho, comentou sobre os conceitos da Resolução do Assédio, elaborada pelo CNJ. Após pesquisa realizada em 2015, foi diagnosticado o aumento do adoecimento psíquico dos magistrados. Um dos motivos, segundo seus estudos, é o assédio moral organizacional, que é causado pela alta orientação para resultados.

Na pandemia, também, há a tendência de naturalizar situações que eram extraordinárias anteriormente, como o trabalho fora do horário de expediente e a subnotificação de atestados médicos. Segundo Bruno Farah, essas situações são emergentes para escancarar o assédio moral e organizacional. Existe, portanto, a definição de “teleassédio moral”, sobretudo em regimes de *home office*, causando um estresse extremo e incontrolável. O grande dilema se mostra, apesar disso, passível de resoluções. A proposta do psicólogo é o diálogo entre comissões, gerando um diagnóstico compartilhado da organização.

11/06/2021

O encerramento da 2ª Semana da Responsabilidade Socioambiental contou com Oficina de Compostagem, ministrada pelas ambientalistas Samantha Char, integrante do Projeto “Composta Belém”, e Taciana Miranda, técnica da EMATER.

Teceu breves palavras, a presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental, juíza Roberta Santos, que exaltou “a importância da correta destinação de resíduos orgânicos, desvendando mitos e dificuldades sobre a compostagem”.

Durante a oficina, Taciana Miranda afirmou que o principal objetivo da compostagem “é gerar um ciclo da matéria orgânica, do prato ao prato, mesmo nos pequenos espaços e no ambiente doméstico”.

Samantha Char alertou que quaisquer matérias provenientes de plantas em geral e quaisquer resíduos vegetais podem ser guardados

para a compostagem e depois misturados com terra. Se bem cuidada, a composteira não atrai insetos e outros animais.

As substâncias retiradas da compostagem são adubo orgânico e o chamado “chorume do bem”, um biofertilizante líquido, que podem ser utilizados para auxiliar na nutrição de plantas de todas as espécies.

Em seguida, Taciana explicou como realizar uma horta urbana, utilizando os elementos provenientes da reciclagem e outros materiais reaproveitados.

## PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

Desenvolvido como ferramenta de gestão para minimizar os impactos causados ao meio ambiente decorrentes de suas atividades, o Plano de Logística Sustentável - PLS-PJ da 8ª Região é resultado do trabalho conjunto da Comissão Gestora do PLS, da Seção Socioambiental e das unidades responsáveis pela construção coletiva dos indicadores. O novo plano apresenta indicadores mínimos, sua série histórica, bem como as metas a serem alcançadas, possibilitando a avaliação do desempenho da instituição quanto aos temas e práticas sustentáveis estabelecidos pela Resolução do CNJ nº 400/2021.

Além dos indicadores usuais, como gastos com papel, energia elétrica, água e esgoto, o novo PLS também monitora as despesas com contratos de serviços gráficos e a quantidade de contratos celebrados com critério de sustentabilidade dentro da instituição, por meio de dois novos indicadores: apoio ao serviço administrativo e aquisições e contratações.

Podendo ser revisto a qualquer tempo, a Comissão Gestora do PLS, presidida pela juíza Roberta de Oliveira Santos, realizará o monitoramento dos resultados com reuniões bimestrais e revisão dos planos de ações elaborados pelas unidades para o alcance das metas. O PLS segue, além das diretrizes do CNJ, as definições do Planejamento Estratégico do TRT8 e os ODS da Agenda Global das Nações Unidas.

O documento foi instituído pela Portaria PRESI nº 699/2021, de 19 de outubro de 2021, e passa a contribuir de forma significativa para institucionalização das práticas sustentáveis e o alcance dos objetivos da Agenda Global no âmbito do TRT8.

## LOGÍSTICA REVERSA

O TRT8 foi pioneiro em estabelecer um procedimento de logística reversa com seus fornecedores de toners de impressão. Mesmo com a redução do seu uso, em razão da implementação do processo judicial eletrônico, as impressoras ainda são bastante utilizadas em todas as áreas do TRT8, sejam administrativas ou judiciais, e, após o seu uso, os cartuchos viram matéria prima reutilizável.

O Tribunal integra o programa Planeta Lexmark de logística reversa, que recolhe mais de 400 mil toneladas de plástico em todo o Brasil. Cabe à Lexmark dar a destinação adequada aos resíduos. No caso do TRT8, todos os cartuchos usados são devolvidos à empresa, que os encaminha para tratamento por uma empresa especializada em gerenciamento ambiental.

*Como funciona:* As carcaças são desmembradas e separadas de acordo com os materiais utilizados em sua fabricação. Plásticos, espumas e metais são reprocessados e convertidos em matérias-primas, que são reutilizadas por outras empresas. Dessa forma, evita-se também o desperdício de petróleo (usado na fabricação dos componentes plásticos dos cartuchos).

## **TRT8 APROVA PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA OS PRÓXIMOS SEIS ANOS**

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, na manhã do dia 20 de maio de 2021, por meio de videoconferência, a 3ª Reunião do Comitê de Gestão Participativa, que apreciou a proposta do Plano Estratégico da instituição para o período de 2021 a 2026.

Quarenta servidores de áreas estratégicas do Tribunal, além de representantes de instituições parceiras, estiveram presentes à sala virtual onde ocorreu a reunião. Além de magistrados e servidores com direito a voto, também participaram a então procuradora-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região (PRT8), Cíntia Nazaré Pantoja Leão; a AMATRA8, representada por seu presidente, o juiz Saulo Marinho Mota; a OAB-PA, por meio das conselheiras Lorena Napoleão, Ana Lalis Anaialis e Claudiovany Teixeira; e a coordenadora do SINDJUF/PA-AP, Nilce Loureiro.

Em breve pronunciamento, a presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, declarou aberta a reunião e

passou a palavra ao coordenador de Gestão Estratégica do Tribunal, Rodopiano Rocha da Silva Neto, que apresentou a conclusão das etapas do Plano Estratégico.

O titular da Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES) destacou que, desde 2019, os tribunais trabalham alinhados com as diretrizes nacionais do Poder Judiciário, estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como detalhou os macros desafios estratégicos da Justiça do Trabalho e a necessidade de vincular as ações da instituição aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que vão impactar as ações do Tribunal.

O coordenador também destacou as 18 metas a serem cumpridas e as 30 iniciativas estratégicas que serão desenvolvidas para atingir os 10 objetivos que sintetizam a atuação prioritária da Justiça do Trabalho no Pará e Amapá nos próximos seis anos. “A ideia é aperfeiçoar a gestão, aprimorar a governança de TI e de dados, para investir em processos internos e, assim, cumprir a missão da instituição que é realizar a justiça”, disse o gestor.

Ao final da apresentação, a proposta foi aprovada pelos membros do Comitê. O Plano Estratégico foi submetido ao Tribunal Pleno e aprovado em sessão realizada em 14 de junho de 2021. Posteriormente, haverá reuniões quadrimestrais para análise dos pontos críticos e revisão dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas.

*Metas* - A partir do que foi diagnosticado, o Tribunal pretende avançar nos seguintes indicadores: aprimorar índice de governança pública; alcançar 84% no índice de sustentabilidade, que vem crescendo desde 2019; reduzir em 20% a taxa de congestionamento, alcançar 93% de sentenças líquidas, atingir 50,9% de conciliação até 2026; alcançar 99% de execução orçamentária; alcançar 100% no índice de saúde de magistrados e servidores; manter excelência em governança e infraestrutura de TI e atingir 100% de processos judiciais eletrônicos em dezembro de 2021.

*Iniciativas estratégicas* - Entre as iniciativas estratégicas estão a implantação do Juízo 100% Digital, Projeto Núcleos de Justiça 4.0, Projeto Correição Integrada e Programa de Acompanhamento Permanente das Varas do Trabalho, Programa de Gestão da Qualidade das Decisões Judiciais, Projeto DATAJUD e Projeto Novo Hórus.

*Comitê de Gestão Participativa* - É responsável pela elaboração da proposta do Plano Estratégico do TRT8 para 2021-2026 e pela coordenação dos processos de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário (Resolução CNJ

nº 221/2016), a fim de aprimorar as atividades já desenvolvidas pela COGES. O Comitê promoverá a participação de magistrados de 1º e 2º graus, servidores e demais integrantes do sistema judiciário e de entidades de classe na elaboração da proposta do Plano Estratégico. É composto por 12 membros: desembargadora presidente, que o presidirá; desembargadora vice-presidente; desembargadora corregedora regional; diretor da Escola Judicial; juiz do trabalho coordenador do CEJUSC-JT-Belém; juiz diretor da Central de Execução; diretor-geral; secretário-geral da Presidência; secretário-geral Judiciário; secretário da Corregedoria Regional; secretário de Recurso de Revista; coordenador de Gestão Estratégica.

*Plano Estratégico do TRT8* - Está pautado nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para a concretização da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, assim como nas diretrizes do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Busca fortalecer a atuação ao agir do global para o local alinhado aos ODS da Agenda 2030 da ONU. Foi elaborado com base na análise dos resultados dos processos participativos realizados em 2020 para a elaboração da Estratégia da Justiça do Trabalho. Constituem elementos do Plano a identidade organizacional do TRT8 - representada pela missão, visão e valores institucionais -, além de um conjunto de 10 objetivos estratégicos. O Plano assegura ao TRT8 direção e continuidade administrativa em prol de uma prestação jurisdicional cada vez mais ágil e efetiva.

## CAPACITAÇÃO

### ASDEP - ECAISS

A Assessoria de Desenvolvimento de Pessoas (ASDEP) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio de sua Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), prosseguiu com a promoção dos seguintes cursos e palestras no decorrer de 2021:

#### *Trilha de Desenvolvimento dos Diretores de Secretarias de Varas do Trabalho e Sucessores - Formação Complementar*

24/05 a 23/06/2021 - *Campus Virtual*

A novidade de 2021, as Formações Complementares, dão aos participantes novos meios educacionais, como livros e filmes, com o objetivo de potencializar a aprendizagem.

Elaborada com base na Matriz de Competência do cargo, a Trilha reúne um conjunto de ações e práticas educativas, acompanhada por uma diversidade de ferramentas e recursos, com a possibilidade de escolha dos dispositivos educacionais disponíveis para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

O projeto pedagógico foi criado para o desenvolvimento e a formação de diretores de secretaria de Varas do Trabalho e substitutos automáticos.

### Comunicação Não Violenta nas Organizações

31/05/2021, das 10h às 12h - *Google Meet*

Palestrante: Juliana Antonio Cardoso, psicóloga e especialista em qualidade de vida no trabalho.

Conteúdo programático: O que é Comunicação Não Violenta? (CNV): aspectos conceituais; CNV: como entendê-la?; Linguagem empática (receber com empatia, poder da empatia e escuta empática); Para que?; Como fazer?; Para que é utilizada a CNV?; Qual seu propósito?; Metodologia; Possibilidade de atuação com a CNV; Componentes da CNV: Observação (Julgamento), Sentimentos (Pensamentos), Necessidades (Estratégias), Pedidos (Exigência); Sugestões de soluções aplicadas à realidade e resolução pacífica de conflitos.

O encontro teve o objetivo de tratar sobre o processo de autoconhecimento e a forma como as ações desproporcionais podem influenciar na postura do outro.

Durante a palestra, foi pedido aos participantes que escolhessem três palavras para definir as emoções que estavam sentindo naquele momento. A palavra “ansioso” foi a mais mencionada pelos participantes.

Para a palestrante, ter a ansiedade como um dos adjetivos mais escolhidos, pode ser visto com preocupação, pois esse sentimento pode ser transmitido durante conversa com outra pessoa e causar um tipo de ruído na comunicação, tornando difícil a compreensão ou causando uma interpretação errada do que foi dito.

Por outro lado, a comunicação empática visa mudar as reações automáticas e repetitivas, muitas vezes irônicas e sarcásticas, por respostas conscientes claras e honestas. Essa é uma forma de conexão com outras pessoas ao redor.

A palestrante finalizou chamando atenção para alguns pontos: a observação atenta da conversa e no que está acontecendo no

decorrer dela; os sentimentos que estão envolvidos naquele diálogo; a necessidade que está sendo trazida no decorrer daquela conversa e a forma clara do pedido. Sem esses elementos - compreender o outro e expressar de forma clara o que você mesmo está pedindo - a comunicação pode enfrentar dificuldades de entendimento, pois não se tem o controle sobre o comportamento do outro e nem a garantia do pedido ser atendido. Esse é o desafio, se colocar no lugar do outro para tentar entendê-lo.

*Acessibilidade e Inclusão no Ambiente Jurídico* (compartilhado pelo TRT-2ª Região)

21/06 a 05/07/2021 - *Campus Virtual*

Objetivo: qualificar a interação entre magistrados, servidores e estagiários, com e sem deficiência, para atender da melhor forma possível o público com deficiência mediante abordagens como: compreender a trajetória histórica e o perfil das pessoas com deficiência; conhecer o embasamento jurídico referente à inclusão, especialmente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD); compreender os conceitos de acessibilidade, equiparação de oportunidades e inclusão, pilares da CDPD; aplicar os conhecimentos no cotidiano, adotando uma postura cidadã na interação com essas pessoas.

Conteúdo programático: Unidade 1 - Pessoas com deficiência: sua trajetória e seu perfil; Trajetória histórica da pessoa com deficiência; Definições de deficiência; Como devo designar a pessoa com deficiência?; Quantos brasileiros têm uma deficiência?; Mitos sobre a deficiência. Unidade 2 - Direitos das pessoas com deficiência; Os movimentos das pessoas com deficiência e os avanços na legislação brasileira; Educação e trabalho: direitos básicos de todos os seres humanos; Acessibilidade, equiparação de oportunidades e sua relação com a educação e o trabalho. Unidade 3 - Acessibilidade e inclusão: faces da mesma moeda; Relacionando a acessibilidade e o cotidiano; Impactos gerados pelo trabalho sobre o indivíduo, a sociedade e a empresa; A importância de figuras de referência como inspiração; Valorização da presença de pessoas com deficiência na sociedade como símbolo de resiliência e conquista. Unidade 4 - Condições de acessibilidade no TRT-2ª Região; Acessibilidade atitudinal; Acessibilidade comunicacional: recursos tecnológicos disponíveis; Tecnologia assistiva: conceito.

Carga horária: 10h.

RODA DE CONVERSA - Como parte integrante do Curso Acessibilidade e Inclusão no Ambiente Jurídico, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT8 realizou, no dia 5 de julho de 2021, a partir das 15h, pelo *Campus Virtual*, Roda de Conversa, com a participação da coordenadora da Comissão, a juíza Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti, e de Luisa de Sousa Leão Almeida, técnica judiciária do TRT8, deficiente visual e também integrante da Comissão.

Segundo a coordenadora da ASDEP, Carolyne Soares de Castro, o evento teve por objetivo “compreender o debate e o contexto histórico da pessoa com deficiência no Poder Judiciário e conhecer a legislação referente ao tema, para que isso possa ser aplicado no cotidiano”.

Por sua vez, a juíza Camila Cavalcanti ressaltou os pontos positivos da criação da Comissão: “isso só é possível caso os magistrados e servidores nos passem as demandas necessárias para a nossa discussão”. Ressaltou, ainda: “existem diversas barreiras, tanto físicas quanto de conhecimento, para a completa integração dos deficientes”.

Como mediadora da Roda de Conversa, a servidora Luisa Leão pontuou a importância do curso e da Roda de Conversa em diversos aspectos. Após a apresentação dos participantes, ela realizou uma dinâmica de perguntas e respostas sobre o conceito de pessoa com deficiência e projetou um vídeo feito por uma pessoa com necessidades especiais sobre as dificuldades de deficientes em relação à sua vida “pública” e os julgamentos de terceiros em relação às suas próprias limitações. Completando a ideia, Luisa disse que “é como se todas as características de um indivíduo fossem derivadas do fato dela ser deficiente”.

A Roda de Conversa gerou uma série de sugestões para a Comissão de Acessibilidade e Inclusão, como o repasse de informações prévias em relação aos colaboradores deficientes do TRT8. Luisa Leão afirmou, por sua vez, que é preciso ir mais à frente nessa catalogação, informando quais são suas características gerais, muito além de sua deficiência. Ela citou seu próprio exemplo, afirmando que sua ambientação no Tribunal foi “diferente das demais”. Passou também por problemas no seu dia-a-dia, como o impedimento de sua permanência em determinados espaços por conta da companhia de sua cão-guia: “Nós, deficientes, por conta de reflexos de uma sociedade não-inclusiva, somos acostumados desde sempre a ‘nos virarmos’, tirando uma conclusão capacitista da realidade”.

A juíza Camila Cavalcanti, utilizando-se de seu lugar de fala como mãe de uma pessoa autista, externou as dificuldades em incluir obrigações na acessibilidade de espaços e serviços e afirmou que “é uma obrigação, e não uma opção, incluir todas as pessoas, seja qual for a situação”.

Comunicação Não Violenta - Campus Virtual (compartilhado pelo TRT-6ª Região)

02 a 30/08/2021

Objetivo: realizar a capacitação em comunicação não violenta das relações, na busca por prevenção, manejo e transformação dos conflitos internos e externos.

Tutor: Prof. PhD Marcelo Pelizzoli. Doutor em Filosofia e pós-doutor em Bioética. Membro do PROPAZ-UFPE e da Comissão de Direitos Humanos Dom Helder Câmara. Professor do Mestrado em Saúde Coletiva com foco em práticas integrativas em saúde.

Público-alvo: preferencialmente gestores e substitutos.

Carga horária: 30h.

Workshop “Os 3 Ps da Gestão do Teletrabalho” - Campus Virtual

09 a 30/08/2021

Objetivo: tornar o participante capaz de aplicar ferramentas para implantação e gestão da modalidade de trabalho remoto formal (teletrabalho) no TRT8.

Conteúdo programático: Módulo I: “... *esse tal de Teletrabalho?*” (Alinhamento e Contextualização). Módulo II: “... *dá para implantar na minha unidade?*” (Gestão dos Processos). Módulo III: “*Quem vai e quem não vai para o Teletrabalho?*” (Gestão das Pessoas). Módulo IV: “*Agora eu quero resultados! Cadê os números?*” (Gestão dos Produtos). Módulo V: “... *é só isso?*” (Documentação e Apoio).

Palestrante: Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral, gestor de teletrabalhadores no TST.

Carga horária: 25h.

Aplicabilidade da Lei no Processo de Trabalho e Direito do Trabalho - LGPD - Google Meet e Escola de Servidores (formato híbrido)

Turma I - 25/08/2021 - Turma II - 01/09/2021

Conteúdo programático: Apresentação da Lei; Aplicabilidade da Lei; Conceitos relevantes relacionados à Lei; Atuação dos diretores de secretaria e assessores diante das diretrizes da LGPD: desafios

enfrentados e cuidados a serem adotados relativamente às suas atribuições e colaboração com a atuação dos magistrados.

Instrutora: Flávia Figueira Secco, mestranda em Direitos Fundamentais com linha de pesquisa em Proteção de Dados, pós-graduada em Direito das Famílias e Sucessões e em Advocacia no Direito Digital e Proteção de Dados.

Público alvo: diretores de Secretaria e assessores de desembargadores do TRT8.

Carga horária: 8h.

*Como se formam e atuam as equipes de alto desempenho* - Campus Virtual (compartilhado pela Seção Judiciária do Rio de Janeiro)

06 a 21/09/2021

Objetivo: o curso apresenta temas iniciais sobre como desenvolver equipes para alcançar os resultados organizacionais esperados e promover um clima de cooperação e respeito mútuo no ambiente de trabalho. Ao término do curso espera-se que os participantes sejam capazes de diferenciar equipes de grupos, identificar o conceito de equipe, desenvolver habilidades para lidar com conflitos, entre outras características.

Carga horária: 15h.

*Ferramentas Eletrônicas de Auxílio à Execução Trabalhista* - Campus Virtual - (compartilhado pela Escola Judicial do TRT-6ª Região)

Módulo I - 13 a 27/09/2021

Objetivo: capacitar magistrados e servidores da área judiciária para utilizar os Sistemas BACENJUD, CCS-BACENJUD e SIMBA, apresentando seus conceitos básicos, suas principais características e seus procedimentos elementares. A intenção é estimular o contato com estes *softwares* através da apresentação de procedimentos de rotina das unidades judiciárias relacionadas à execução trabalhista.

Carga horária: 10h.

Módulo II - 18/10 a 01/11/2021

Objetivo: capacitar magistrados e servidores sobre as noções básicas para utilização dos Sistemas RENAJUD, CNIB, PENHORA ONLINE, INFOJUD, CENSEC, CRC-JUD, DADOS LIVRES, apresentando seus conceitos básicos, suas principais características e seus procedimentos fundamentais.

Carga horária: 10h.

O Planejamento das Contratações no TRT8

23/09 a 05/10/2021, das 9h às 12h - *Google Meet* e Escola de Servidores (formato híbrido)

Objetivo: capacitar os participantes na realização do planejamento das contratações, de acordo com as disposições da Política das Contratações do TRT8 e jurisprudência do Tribunal de Contas da União.

Conteúdo programático: Dia 23/09: Política das Contratações do TRT8: Proposta Orçamentária, Plano Anual de Capacitação, O que é Documento de Oficialização da Demanda, Estudo Preliminar e Termo de Referência/Projeto Básico (todas as unidades). Dia 28/09: Turma 01: Prática TR e Pesquisa de preço (CODSA/CODSE/ASDEP/EJUD). Dia 30/09: Turma 02: Prática TR e Pesquisa de preço (COMAP/DIMOP). Dia 05/10: Turma 03: Prática TR e Pesquisa de preço (SETIN/COMAT/ASCOM).

Instrutores: Paulo André Pessoa da Silva, assessor Jurídico-Administrativo do TRT8, e Lia Martins Costa e Silva Cruz, coordenadora de Governança Institucional do TRT8.

Atualização Jurisprudencial Trabalhista - Campus Virtual e Google Meet

28 e 29/09/2021 - das 14h às 15h30

Objetivo: capacitar de maneira mais ampla em áreas como Direito da Mulher, Direito dos Trabalhadores Rurais, Teorias do Desvio Produtivo, entre outros assuntos.

Público-alvo: servidores que atuam na área judiciária, com predominância em assistentes de juízes e de desembargadores.

Instrutor: Fábio Luiz Pacheco, juiz do trabalho substituto da 23ª Região.

Treinamento AUD4 - Google Meet

Das 10h às 12h - Turma I: 01/10/2021 - Turma II: 08/10/2021

Objetivo: demonstrar aos secretários de audiência as funcionalidades do sistema e sua forma de utilização, pois o TRT8 fará a migração para o AUD4.

Conteúdo programático: A natureza do aplicativo; Escolha do navegador; Acesso; Carregamento pauta; Exportação para arquivo externo; Acesso à pauta do dia; Escolha da sala e juiz; Abertura da ata; Autocorreções e autotextos; Contingências; Defesa; Acordo; Perícia; Adiamento/Prosseguimento; Salvamento da ata; Refazer ata; Revisão, Impressão e Exportação da ata ao PJe.

Público-alvo: secretários de audiência.

Instrutor: Mauricio dos Santos, servidor do TRT- 4ª Região.

Boas práticas no uso do Zoom na dinâmica de sala de audiências - Google Meet

Das 14h às 16h - Turma I: 04/10/2021 - Turma II: 05/10/2021 - Turma III: 06/10/2021

Objetivo: melhor atender o público e facilitar o processo de criação das salas *online*, a partir do conteúdo programático. Após conclusão, a expectativa é que os Secretários conhecerão mais detalhes sobre o funcionamento da plataforma *Zoom*, suas ferramentas e como resolver possíveis problemas que ocorram no decorrer de sua utilização.

Conteúdo programático: 1. Criação e organização de salas no *Zoom* (única e recorrente). 1.1 Personalização de senha. 1.2 Anfitrião alternativo e co-anfitrião. 1.3 Transferência de propriedade da sala (privilegio de agendamento). 1.4 Acesso simultâneo a mais de uma sala. 2. Inclusão e organização na Agenda Enterprise. 3. Gerenciamento de participantes na sala virtual. 3.1 Controle e identificação no acesso. 3.2 Criação e gerenciamento de salas simultâneas. 3.3 Movimentação entre salas simultâneas. 4. Repetição de *link Zoom* (mesmo processo, data diferente). 4.1 Resolvendo o problema dos *links* “vencidos”. 5. Gerenciamento e compartilhamento de gravações.

Público Alvo: secretários de audiência.

Instrutor: Fernando Ribeiro dos Santos, servidor do TRT8.

SisconDJ - Sistema de Controle de Depósitos Judiciais - Google Meet

26/10/2021, das 9h às 11h30 e das 12h30 às 14h30

Trata-se da plataforma tecnológica que disponibiliza à unidade judicial importante ferramenta de gestão integral dos valores depositados no Banco do Brasil, otimizando os fluxos de trabalho de recebimento e liberação de numerário por alvarás.

Objetivo: capacitar os magistrados e servidores a praticar atos no ambiente do Sistema SisconDJ, conferindo-lhes conhecimentos técnicos e práticos para o manuseio das funcionalidades que o sistema disponibiliza como: acesso (*login*); localização de novos depósitos judiciais; expedição e assinatura de alvarás; vinculação de contas; e alocação de usuários.

Conteúdo programático: 1. *Login*; 2. Novos depósitos; 3. Expedição de Alvará; 4. Assinatura do Alvará; 5. Vincular contas; 6. Alocar usuários.

Instrutor: Conrado Augusto Pires - TRT-2ª Região.

Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária - Sistema AJ-JT - Noções gerais de cadastro profissional e realização do pagamento - Google Meet

Turma 1: 27/10/2021, das 14h30 às 18h30 - Turma 2: 28/10/2021, das 14h30 às 17h30

O crescente desenvolvimento de ferramentas eletrônicas que possibilitam a automatização e a otimização de diversos fluxos de trabalho impõe a formação de servidores que atuem de forma direta no assessoramento dos magistrados, de modo que a instituição promova a melhoria dos serviços, impactando positivamente nos índices de produtividade dentro das unidades judiciárias.

Objetivo: fornecer uma visão geral do Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária - Sistema AJ-JT, com ênfase nas funcionalidades de cadastro; validação; registro de nomeação; solicitação de pagamento; e execução do pagamento, a fim de apoiar as necessidades de negócio de usuários e demais partes interessadas.

Conteúdo programático: Módulo 1: Conhecer as normas que regulamentam o Cadastro Eletrônico de Peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes interessados em prestar serviços de perícia, exame técnico, tradução e interpretação nos processos judiciais em trâmite na JT; Conhecer o Sistema AJ-JT, de uso nacional e obrigatório pelos Tribunais Regionais; Entender os campos disponibilizados ao usuário externo para autocadastramento, multiplicando o conhecimento e orientando o interessado externo; Visualizar o autocadastro de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes nos termos da Resolução CSJT nº 247/2019; Visualizar a documentação fornecida pelos interessados (pessoa física); Familiarizar-se com o banco único de auxiliares do juízo na JT, especialmente com a formação da lista para consulta; Conhecer as funcionalidades de bloqueio/desbloqueio; Inteirar-se sobre o registro de nomeação e solicitação de pagamento; Demonstrar o registro de nomeação e a solicitação de pagamento. Módulo 2: Informar-se sobre a integração do AJ-JT com o PJe. Especialidades de perícias X especialidades profissionais. Habilitação do profissional. Área de atuação. Módulo 3: Montar o processo administrativo; Cadastrar métodos de recolhimento e alíquotas de ISSQN; Conhecer as rotinas de cálculo, retenções tributárias e pagamento dos profissionais nos casos dos processos que envolvam beneficiários da justiça gratuita; Inteirar-se quanto à integração com o SIAFI.

Público alvo: Turma 1: diretores de secretaria e secretários de audiências (Módulos I e II); Turma 2: servidores das unidades de liquidação e pagamento (Módulo III).

Instrutores: Joléa Maria Rebelo Leite (TRT8); Marília Souza Diniz Alves (TRT-3ª Região); Rodrigo da Costa Lopes (TST).

Assédio Moral no Trabalho: vamos falar sobre isso? - Campus Virtual (compartilhado pela Escola Judicial do TRT-3ª Região)

03 a 30/11/2021

Objetivos: definir o que é “Assédio Moral”; identificar situações que parecem, mas não caracterizam assédio moral; definir estratégias e elementos para a configuração do assédio moral; identificar contextos de trabalho que favorecem a ocorrência do assédio moral; identificar as consequências do assédio moral na saúde física e psíquica do assediado.

RODA DE CONVERSA: com a participação do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e do Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Carga-horária: 20h.

Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (compartilhado pelo STJ)

03 a 30/11/2021

RODA DE CONVERSA - 22/11/2021, das 15h às 16h30: com a participação da juíza Roberta de Oliveira Santos, presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT8.

Objetivos: discutir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os desafios para implementação da Agenda 2030.

Carga-horária: 24 horas.

PJe 2º Grau - Novidades da versão 2.6 e abordagem no e-Gestão

04 a 12/11/2021, das 10h às 11h30

Conteúdo programático: 1º dia: Menu completo; Presunção de ciência automática; Cadastro de pessoa jurídica; Certidão de trânsito em julgado; Remessa entre instâncias; Apreciação de petição na *timeline*; Impedimento e suspeição; Exclusão de expedientes com prazos em aberto - vedação; PEC; Certidão de processos do advogado. 2º dia: Editor de texto - formatação; Editor de texto - versões; Possibilidade de inserção do código de validação no editor de texto; Correção da intimação automática; Movimentação entre as tarefas em lote; Inserção de documento em vários processos; Retificação da autuação, mover e copiar; Histórico de retificação da autuação; Aba redistribuições; Lançador universal de movimentos; Tutelas. 3º dia: Minutar voto; *Gemini*; Plenário eletrônico; Assinatura de documentos

no Aplicativo JTE por magistrados; 4º dia: Cadastro de órgão julgador colegiado; *Chip* aguardando inclusão em pauta; Secretaria eletrônica; Painel CEJUSC; Pauta de audiências. 5º dia: Internalização e-Rrec; Unificar análise de gabinete para todos os OJS. 6º e 7º dias: Estudo prático e-Gestão/PJe.

Instrutores: Rogério Silva Carneiro (TRT-1ª Região) e Hugo Camilo Nobre Pires (TRT-18ª Região).

### Seminário GRID de Liderança

08 a 12/11/2021

Local: Hotel Sagres

O Seminário GRID é conhecido mundialmente e importante para todos os gestores que estão na linha de frente do TRT8.

A psicóloga Patrícia Herreira, facilitadora do curso, pontuou que o GRID é uma tecnologia de desenvolvimento que vai trazer mais autoconhecimento e consciência sobre os comportamentos no dia a dia. “Estamos vivendo um momento muito especial da pandemia, que impõe desafios totalmente diferenciados e inéditos, os quais não escolhemos, fomos convocados para eles. Nunca foi tão importante que esses líderes estejam preparados e se conheçam cada vez melhor, de aprimoramento comportamental de atitudes do dia a dia”.

No caso do TRT8, que tem toda essa contribuição para dar à sociedade, que é muito importante, “os servidores vão sair do GRID se conhecendo melhor e com um plano de aprimoramento para aproveitar mais ainda os recursos existentes no Tribunal e conseguir entregar resultados de maior excelência”, finalizou.

No total, 25 servidores participaram do evento. A realização do seminário foi uma demanda da presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares em conjunto o diretor-geral, George Rocha Pitman Júnior, com o objetivo de trazer desenvolvimento os nossos gestores.

### Curso Linguagem Simples - Curso Ampliado de Redação, com Projetos Individuais - Plataforma Zoom

9 a 12/11/2021, das 14h às 16h30

Objetivos: conhecer o movimento e a técnica “Linguagem Simples”; assimilar valores norteadores de Linguagem & Cidadania; aprender 20 diretrizes do Método Comunica Simples; aprender a diagnosticar textos difíceis de ler; reescrever um documento usado no dia a dia de cada participante.

Metodologia: Aulas expositivas e práticas. Exercícios de diagnóstico e exercícios de reescrita (individuais e em dupla). Discussão em grupo. Apostila. Aplicação dos conhecimentos do curso em um Projeto Individual.

Instrutora: jornalista Heloísa Fischer.

Carga horária: 10h.

Que a linguagem simples aproxima as pessoas não é novidade, mas como fazer para usá-la para passar informações com sentido mais técnico, traduzindo seu sentido e a tornando útil para o dia a dia da vida das pessoas? Esse foi o desafio que permeou as aulas do curso de redação em linguagem simples.

Participante do curso, a jornalista Andreza Gomes gostou da possibilidade de usar o texto de forma mais coloquial e direta. “Como jornalista, vejo que hoje em dia é necessário falar de forma concisa e clara, porque concorro com diversos meios para ter atenção do meu leitor, ouvinte e espectador. Escrever com empatia é também trazer emoção ao texto, humanizar, trazer exemplos para que o leitor se identifique, aguce a curiosidade e gosto pela leitura até o fim”, destacou.

Esses são elementos da escrita simples, essa ferramenta ampliada de redação, que foram colocados em prática durante o curso, ministrado pela jornalista Heloísa Fischer, referência mundial no tema. Cerca de 20 servidores participaram do curso e tiveram oportunidade de exercitar o olhar, a escrita, a leitura e a empatia ao divulgar as ações e serviços do Tribunal.

Em cada aula, a facilitadora Heloísa Fischer instigou os participantes a como humanizar a informação pública e o que fazer para um texto ser compreensível. No decorrer do curso, as possibilidades de reconstrução de notícias e textos possibilitaram uma aplicação prática do que estava sendo colocado, e a finalização possibilitou um compartilhamento de “antes” e “depois” de textos que foram trazidos pelos participantes.

A utilização de linguagem simples para construção dos diversos textos dos tribunais integra recomendação do CNJ, que busca aproximar o cidadão do Judiciário a partir do maior e melhor entendimento de atividades e serviços desenvolvidos pelos diversos tribunais brasileiros.

*Curso Hórus - Uma Abordagem Prática - 2º Grau - presencial*

16 a 19/11/2021, das 15h às 17h

Conteúdo programático: Dia 1 - Apresentação da estratégia /

Plano de diretrizes; O e-Gestão (o que a CGJT vê); O Hórus (o que a CGJT vê, você vê antes) - toda semana; O Hórus destacando os itens do e-Gestão; Navegação - semelhante a documentação oficial; Filtros prévios. Dia 2 - O Hórus destacando os itens do e-Gestão - Parte 2; Filtros internos; Tela com dados processuais; Tela com dados de RPVs. Dia 3 - O Hórus destacando o Quadro do 2º Grau; Focado em julgar mais do que recebe; Onde estão os processos que posso atuar; O Hórus destacando os itens das Metas Nacionais; O BDMetas - consulta sintética do cumprimento das metas; As abas Metas - consulta analítica do cumprimento das metas; A explicação e a oportunidade. Dia 4 - O Hórus destacando a produtividade; Produtividade - o que fizemos; Tarefas e Atividades - o que falta fazermos; O Hórus respondendo o que você não perguntou; Pendências do Juízo; Um *plus...*; Processos suspeitos.

Instrutor: servidor Luiz Carlos Damascena (COGES).

Local: Laboratório da ECAISS.

Público-alvo: servidores de 2º Grau (Gabinetes, Turmas e SEJUD).

Carga horária: 8h.

## COORDENADORIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL

### Reciclagem Anual dos Seguranças - Módulo Teórico 2021

A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), prorrogou, para o período de 10 de maio a 15 de julho de 2021, a conclusão do Curso de Reciclagem Anual dos Seguranças - Módulo Teórico 2021. O evento foi realizado integralmente no formato *online*, por meio de cursos disponibilizados no *Campus Virtual* do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Objetivo: atualizar os profissionais que atuam na área de segurança para promover a qualidade da prestação dos serviços de segurança institucional, por meio de formação continuada, prevista no Regimento Interno do Tribunal.

Conteúdo programático: Módulo 1 - Atendimento ao Cidadão na Perspectiva da Segurança Judiciária. Módulo 2 - Questões Fático-Jurídicas na Atividade de Segurança Institucional - Parte III.

### Curso de Qualificação em Armamento de Tiro

Cerca de 80 agentes de polícia judicial (antigos agentes de segurança judiciária), que atuam no TRT8, no Pará e no Amapá,

participaram do Curso de Qualificação de Armamento de Tiro para uso de pistola calibre 40, realizado nas instalações do Instituto de Ensino de Segurança do Pará, com objetivo de dotar o efetivo do TRT8 com equipamentos modernos, para que possam ter a capacidade técnica para utilização do armamento.

Segundo o coordenador de Segurança Institucional do TRT8, André Luiz de Almeida e Cunha, o curso iniciou no dia 16 de agosto e teve a programação dividida em 5 turmas, até 22 de outubro de 2021. “Os agentes da polícia judicial irão treinar com armamento de tiro para estarem habilitados e possam migrar para utilizar a pistola calibre 40, armamento adquiridos pelo TRT8”, explicou o coordenador.

No primeiro dia, os agentes participaram de avaliação psicológica, requisito obrigatório para participação da formação técnica. Simultaneamente ao curso, também realizaram teste de aptidão física, que é ofertado anualmente no TRT8.

#### Treinamento anti-incêndio

Na manhã do dia 24 de setembro de 2021, servidores do TRT8 receberam treinamento sobre como manusear um extintor de incêndio em momentos de emergência.

Ministrado pelo agente de polícia judicial José Maria Amaral Nunes, o servidor havia participado do Curso de Polícia Judiciária na Academia Nacional de Polícia, em Brasília-DF. De acordo com o coordenador de Segurança Institucional do TRT8, André Cunha: “o primeiro curso de Polícia Judiciária foi promovido pelo Conselho Nacional de Justiça, ocasião em que foram convocados servidores de todas 27 unidades da federação, de todas as representações do Poder Judiciário”.

## ESTAGIÁRIOS

#### Trilha de Desenvolvimento de Estagiários do TRT8

Organizada pela Assessoria de Desenvolvimento de Pessoas (ASDEP), a programação da Trilha de Desenvolvimento de Estagiários do TRT8 foi realizada nos meses de junho e julho/2021, pelo *Campus Virtual*. A Trilha integra um conjunto de ações educacionais sistematizadas e integradas para promover o desenvolvimento dos estagiários do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e foi estruturada para propiciar a ambientação desse público e o desenvolvimento de suas competências.

A Trilha apresentou o Módulo de Integração, por meio de um fórum ao qual os participantes se apresentaram, contaram qual seu curso, suas experiências e expectativas. Para os 2º e 3º Módulos, estiveram disponíveis para estudo a Cartilha do Programa de Estágio, leituras complementares sobre a Lei de Estágio e o *link* do filme “Os Estagiários”.

O 4º e último Módulo foi composto pelo Clube do Livro; nele os participantes foram convidados a ler e debater, também de forma virtual, sobre os primeiros 6 capítulos do livro “Por que fazemos o que fazemos”, de Mário Sérgio Cortella. A obra foi escolhida, segundo Carolyne Soares de Castro, gestora da ASDEP, pois “traz reflexões importantes sobre trabalho, carreira e realização profissional, sendo uma forma de auxiliar os estagiários na identificação de seus propósitos”.

Ao final dos encontros, os estagiários apresentaram os principais aprendizados diante da leitura dos capítulos do livro.

Segundo a gestora da ASDEP: “Este é um projeto pioneiro do Tribunal, com foco no desenvolvimento de todos os colaboradores, trazendo subsídios aos supervisores e incrementando competências importantes dos estagiários, como proatividade, criatividade e empatia”.

A segunda turma da Trilha de Desenvolvimento de Estagiários será disponibilizada no primeiro semestre de 2022.

### Ciclo de Palestras

Em celebração pelo Dia dos Estagiários, comemorado no dia 18 de agosto, o TRT8, por meio da ASDEP, promoveu Ciclo de Palestras, de 16 a 19 de agosto de 2021, transmitido pelo *Google Meet*, com atividades voltadas à valorização e aperfeiçoamento profissional desses estudantes, ampliando suas habilidades no mercado de trabalho.

O evento foi preparado a partir de meses de pesquisas e acompanhamento de palestras de outros tribunais regionais, para desenvolver um evento com a linguagem dos jovens e com assuntos que ajudam na construção do autoconhecimento.

Durante a abertura, em 16/08, o diretor-geral do TRT8, George Rocha Pitman Junior, conversou sobre sua experiência como estagiário e a importância da atuação de cada um na trajetória do Tribunal como instituição que valoriza esse público.

O Ciclo prosseguiu com a palestra “Como nasce uma carreira de sucesso”, exposta por Michele Moraes Bazílio e Francine

Bianchi Seixas. A dupla de servidoras do TRT-1ª Região, que possui vasta experiência em formação de estagiários e gestão de pessoas, intermediou debate com os estagiários, levantando questões para ajudar na caminhada profissional, por meio de explicações sobre currículo e dicas de como se portar diante das situações de um processo seletivo, desde o momento do envio de currículo até a forma de falar, dando ênfase na importância do *networking* para o aprendizado contínuo dos estagiários.

No dia seguinte, 17/08, o evento contou com a palestra “Autoconhecimento e Autogestão: a arte de se conhecer”, com a psicóloga Ana Carolina Santana, pós-graduada em Constelação Sistêmica Integrada, em Terapia Cognitivo Comportamental e em Avaliação Psicológica.

Em prosseguimento, no dia 18/08, a palestra escolhida foi “Gestão da ansiedade em época de crise”, com a psicóloga do TJ-DF Kátia de Lima, pós-graduada em Gestão de Pessoas e em Terapia Cognitivo Comportamental. Em tempos de pandemia, a quantidade de jovens que sofrem com distúrbios emocionais relacionados à ansiedade se tornou enorme. Segundo pesquisa do Conselho Nacional da Juventude (Conjuve), seis em cada dez jovens entre 15 e 29 anos apresentaram algum sintoma do transtorno de ansiedade durante os tempos pandêmicos. Por isso, a preocupação do TRT8 em cuidar da saúde mental de seus estagiários.

A quarta e última palestra que integrou o Ciclo foi “Educação Financeira - relação com o dinheiro”, apresentada por Francisco de Assis Teixeira Leal, pós-graduado em Gestão de Cooperativas e servidor do TRT-10ª Região desde 1995. Esse é um assunto essencial para o conhecimento da juventude que acaba de se inserir no mercado de trabalho. Essa afirmação é confirmada quando se observam 8,6 milhões de jovens inadimplentes entre 18 e 25 anos, segundo dados do Serasa Experian divulgados em maio de 2021.

O Dia Nacional dos Estagiários é comemorado em 18 de agosto. A data foi criada pelo Decreto nº 87.947, de 18 de agosto de 1982, que regulamentava o assunto. O decreto foi revogado, mas a data comemorativa continua a ser lembrada desde então.

## COMISSÃO DE INVENTÁRIO DE BENS E USOS

No período de 16 a 20 de agosto de 2021, os gestores e servidores responsáveis pelo inventário de bens permanentes do TRT8 participaram de capacitação, no formato virtual, ofertada pela

Comissão de Inventário de Bens e Usos do TRT8, com o objetivo de orientar para o preenchimento correto no Sistema de Controle de Material e Patrimônio do TRT8 (SCMP), que monitora os bens permanentes da instituição.

O coordenador de Material e Logística do TRT8, Herlon Carlos Ribeiro Pereira, explicou que em 2020 não foi possível fazer o levantamento dos inventários de bens permanentes, em função da pandemia. O inventário consolida as informações sobre controle patrimonial nas unidades em um determinado exercício. Herlon Pereira alertou que esse controle patrimonial deve ser diário e que todas as alterações e mudanças devem ser registradas no SCMP.

No período de 23 de agosto a 3 de setembro de 2021 foi realizado o levantamento físico dos bens em cada unidade. “É como se fosse uma fotografia daquela unidade, onde será feito um mapeamento, escaneamento de todos os materiais permanentes que estão alocados”, detalhou o coordenador de Material e Logística.

O coordenador da Comissão de Inventário 2021, Daniel Silva Fampa, explicou que a Comissão tem um papel de acompanhamento dos trabalhos dos servidores responsáveis pelo trabalho: “Acompanhamos desde a construção da gestão inicial do inventário, das indicações que cada gestor faz para serem inventariantes, até a etapa de execução do inventário”.

## COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO AMBIENTAL

### Governança das Contratações do Poder Judiciário

O TRT8 ofertou curso de capacitação para a Comissão Permanente de Gestão Ambiental sobre Governança das Contratações do Poder Judiciário - Implementação da Resolução CNJ 347/2020, entre os dias 13 a 19 de setembro de 2021, por meio da plataforma *Zoom*, ministrado por especialistas com atuação nacional sobre a temática.

A ideia da capacitação surgiu com o propósito de tornar o Plano de Logística Sustentável (PLS) uma ferramenta que contribua para uma boa governança institucional. No ano de 2021 está prevista a atualização do PLS, alinhado às definições do Planejamento Estratégico 2021-2026 e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas.

O programa foi dividido em três partes: I - Sistema de Governança das Contratações, com a instrutora Isabella Brito, administradora e responsável pela Gestão de Materiais e pela

Gestão das Contratações do TJDF, explicando o que é governança e a governança do Judiciário. II - Gestão de Contratações, com a instrutora Tatiana Camarão, mestre em Direito, expondo a Resolução CNJ 347/2020. III - Gestão de Contratações, com as instrutoras Ketlin Feitosa, mestre em Direito Público e assessora-chefe de Gestão Socioambiental do STJ, e Adriana Tostes, servidora do TJDF e especialista em Gestão Socioambiental.

## TRT8 ADERE A CAMPANHAS NACIONAIS

### DIA NACIONAL DA ADOÇÃO

A Lei nº 10.447/2002 instituiu, oficialmente, o dia 25 de maio como o Dia Nacional da Adoção e pelo quinto ano consecutivo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) mobiliza as redes sociais com a Campanha #AdotarÉAmor objetivando chamar atenção à importância do acolhimento de crianças e adolescentes em novos lares. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) faz parte das instituições que aderiram à campanha.

Em 2020, a campanha obteve grande adesão. No *Twitter*, foram mais de 200 mil *tweets* usando a *hashtag* e ficou cinco vezes entre os assuntos mais comentados (*trending topics*). Em 2021 foi marcado um *twittago*, para continuar a tradição de convidar as pessoas a falarem sobre o tema.

De acordo com os dados do Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA), mais de 4 mil crianças estão aguardando para serem adotadas. O número de lares disponíveis à adoção é 32.843 em todo o território nacional e, destes, mais de 17 mil adotariam crianças de até 4 anos de idade. No Pará, 10 crianças têm a mesma expectativa, 4 do sexo feminino e 6 do sexo masculino, com 280 pretendentes disponíveis para adotar. O SNA é regulamentado pela Resolução CNJ nº 289/2019 e as Varas da Infância e Juventude integram o sistema, com o objetivo de incluir as crianças e adolescentes desde sua entrada ao sistema de proteção, até sua saída, seja pela adoção ou pela reintegração familiar.

### 24 HORAS PELO GLAUCOMA

O TRT8 se solidarizou com o Conselho Brasileiro de Oftalmologia (CBO) na mobilização nacional para a conscientização sobre o Dia Nacional em Combate ao Glaucoma, em 26 de maio de

2021, como forma de incentivar o diagnóstico e o tratamento precoce da doença, que é considerada a maior causa de cegueira irreversível no mundo.

A Campanha “24 horas pelo Glaucoma” ocorreu em sintonia com a Lei nº 10.456/2002, a qual tem como foco o incentivo ao diagnóstico e tratamento precoces.

A Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA), visando esclarecer a respeito do assunto, convidou a oftalmologista Rita Vallinoto para falar sobre a doença e seus desdobramentos. Segundo informou a médica, a doença não tem cura, mas, na maioria dos casos, pode ser controlada com tratamento adequado e contínuo. Quanto mais rápido for o diagnóstico, maiores serão as chances de se evitar a perda da visão. Na maioria dos casos, a doença é assintomática. Os principais fatores de risco são genéticos. Pessoas que fazem uso de corticoide, antidepressivos, diabéticos, pessoas da etnia africana ou asiática, pessoas com idade acima de 40 anos e com presença de miopia em graus altos possuem maior propensão para o glaucoma. O tratamento normalmente é simples e o controle é mais fácil nas fases iniciais, por meio da redução e controle da pressão intraocular do paciente, com o uso de colírio diário e permanente, em alguns casos o indivíduo pode ser submetido ao uso de laser ou à cirurgia.

## DIA NACIONAL DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A ESCLEROSE MÚLTIPLA

Em 2021, o TRT8 se engajou na divulgação do Dia Mundial de Conscientização sobre a Esclerose Múltipla, na última quarta-feira de maio, dia 26.

Esclerose Múltipla é uma doença inflamatória crônica, provavelmente autoimune. Por motivos genéticos ou ambientais, na esclerose múltipla o sistema imunológico começa a agredir a bainha de mielina que recobre os neurônios, comprometendo a função do sistema nervoso. A característica mais importante da esclerose múltipla é a imprevisibilidade dos surtos.

Com o tratamento correto, o paciente pode passar longos períodos sem surtos e ter uma rotina ativa e com qualidade de vida. Para isso, é muito importante o diagnóstico rápido, pois quanto mais cedo começar o tratamento, melhor. O ideal é procurar um neurologista para investigar qualquer problema.

## DIA MUNDIAL DA ENERGIA

No dia 29 de maio é celebrado o Dia Mundial da Energia, data criada com o intuito de motivar uma conscientização civil e política sobre a importância de poupar energia e incentivar o uso de energias renováveis.

Sendo instituição pioneira na utilização da energia solar no Judiciário brasileiro, o TRT8 tem muito o que compartilhar.

Engenheiro do TRT8, Carlos Roberto Ribeiro Araújo acompanhou todo o processo de instalação das placas de energia solar no Fórum Trabalhista de Macapá e destaca o pioneirismo do Tribunal: “Decidimos pela instalação do sistema de energia solar em 2015. Até então, somente o TSE tinha instalado, na sede deles, em Brasília. Fomos pioneiros no uso dessa energia renovável entre os tribunais brasileiros. Hoje, o sistema gera a quantidade de energia esperada e verificamos que o tempo de retorno do investimento tem reduzido a cada ano. Prevíamos em 13 anos, já reduziu para 10”.

Segundo o engenheiro, o exemplo da instituição incentivou o uso de energia solar por integrantes do Tribunal: “Desde a instalação, atuamos junto a diversas instituições, auxiliando na implantação de sistema de energia fotovoltaica, mas me surpreendi com a quantidade de colegas que buscaram informações para a instalação nas suas residências, e já são várias pessoas do TRT8 que fazem uso das placas de energia solar nas suas casas, com impacto positivo nas suas contas de energia”.

O TRT8 possui estudos sobre a ampliação do uso dessa energia renovável para outras unidades.

## DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE

O Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado em 5 de junho, foi instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1972, durante a Conferência de Estocolmo (Conferência das Nações Unidas), na Suécia, cujo tema central foi o Ambiente Humano.

A atribuição de um dia para ser “o dia mundial do meio ambiente” visa atentar a população e os governantes acerca dos problemas ambientais e da importância da preservação dos recursos naturais.

Em apoio à conservação e à preservação do meio ambiente, valorizando a Amazônia e seus recursos naturais, e considerando o

cenário atual da Amazônia - desmatamentos, queimadas, contaminação de rios, tráfico de animais e a grande perda de biodiversidade -, no dia 5 de junho deve-se refletir sobre essas questões, bem como tomar medidas para contribuir para a conservação e preservação (realizar coletas seletivas, plantar árvores, manter os rios limpos, evitar desperdício de recursos naturais, buscando a utilização de materiais recicláveis e realizar o descarte correto do lixo).

## DIA NACIONAL DE PROTEÇÃO ÀS FLORESTAS

Em 17 de julho de 2021 comemorou-se o Dia Nacional de Proteção às Florestas, data criada para a conscientização do compromisso relacionado à preservação das matas pelo cidadão. Segundo a ONU, as florestas cobrem 30,6% de toda a superfície da Terra. No Brasil, cerca de 59% do território é coberto por florestas.

A Floresta Amazônica ocupa 5.500.000 hectares de boa parte do noroeste do Brasil, se estendendo até a Colômbia, o Peru e outros países da América do Sul, e é a maior floresta tropical do mundo e o lar do TRT8, com jurisdição nos Estados do Pará e Amapá.

A Floresta Amazônica nunca foi tão desmatada, segundo dados da NASA, que faz a observação da área por meio de satélites. De acordo com o Banco Mundial, caso o ritmo de devastação continue, em 2025 restarão apenas 25% do território da floresta de pé.

O Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (IPAM) lembra que “a Floresta Amazônica representa um terço das florestas tropicais do mundo, desempenhando papel imprescindível na manutenção de serviços ecológicos, tais como, garantir a qualidade do solo, dos estoques de água doce e proteger a biodiversidade. Processos como a evaporação e a transpiração de florestas também ajudam a manter o equilíbrio climático fundamental para outras atividades econômicas, como a agricultura”. A Amazônia é responsável por regular a situação climática de boa parte da América do Sul, possuindo, também, a maior bacia hidrográfica do planeta, onde é abrigada 20% da água doce existente no mundo. Um terço das espécies de plantas catalogadas até hoje estão na Região Amazônica.

## DIA NACIONAL DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Anualmente, o dia 27 de julho é dedicado como marco nacional das medidas de prevenção a acidentes do trabalho. As

Portarias do Ministério do Trabalho de nº 3236, que institui o Plano Nacional de Valorização do Trabalhador, e de nº 3237, que tornou obrigatório os serviços de medicina do trabalho e engenharia de segurança do trabalho em empresas com um ou mais empregados, foram publicadas no dia 27 de julho de 1972. Assim foi instituído o Dia Nacional da Prevenção de Acidentes de Trabalho.

Segundo o gestor regional do Programa Trabalho Seguro do TRT8, desembargador Walter Roberto Paro, as portarias foram criadas em razão das pressões que o Brasil sofria pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em face dos altos índices de mortes decorrentes de acidentes de trabalho. “O dia 27 de julho não é uma data comemorativa, acredito que deva ser uma data que exija reflexões e sobretudo mudanças comportamentais proativas, no sentido de serem aperfeiçoadas as medidas de proteção do trabalhador. Temos, infelizmente, uma vergonhosa estatística que coloca o Brasil como um dos países que lideram o *ranking* de trabalhadores formais acidentados e com o maior número de mortes decorrentes desses acidentes do trabalho. Essas estatísticas não incluem os trabalhadores informais, que ficam à margem da legislação trabalhista e também protetiva”, relatou.

A Justiça do Trabalho tem exercido papel proativo, não se limitando a julgar milhares de ações envolvendo acidentes com ou sem mortes no ambiente de trabalho, mas amplamente tem desenvolvido ações de conscientização em todo o território nacional, por meio do Programa Trabalho Seguro. Gestores nacionais e regionais têm envidado esforços nesse sentido, levando às classes trabalhadoras e empresariais conhecimentos e fomentando medidas de higiene no ambiente do trabalho, evitando, assim, acidentes e, principalmente, mortes.

Segundo o gestor regional do Programa Trabalho Seguro, a cultura de prevenção e proteção deve ser reforçada sempre por todos: “Muito há o que fazer, trata-se de um esforço hercúleo, insistente, ininterrupto para alcançar esse objetivo, que não é utópico, pelo contrário, é plenamente possível, basta que cada um faça a sua parte, trabalhadores, empresários, escolas, enfim. Temos que mudar a cultura de descaso migrando para uma cultura de prevenção e proteção. Só assim teremos essa data como uma data comemorativa. Hoje, o que nos resta é lamentar e trabalhar para termos a certeza de que o trabalhador saia de sua casa e retorne com saúde plena ao convívio de sua família. Basta de mortes, basta de indenizações que não devolvem a saúde ou a vida! O trabalho é de todas e de todos!”.

## SAÚDE

### VACINAÇÃO - INFLUENZA

A Coordenadoria de Saúde (CODSA) da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde (SESMA), promoveu vacinação contra o vírus da influenza, nos dias 26 e 27 de maio de 2021, das 9h às 13h. A vacinação foi realizada pela equipe de técnicos de enfermagem da CODSA, juntamente com os profissionais da SESMA.

A ação disponibilizou 300 doses do imunizante e abrangeu magistrados e servidores, priorizando os maiores de 60 anos, profissionais de saúde, gestantes, puérperas e pessoas com comorbidades, conforme orientações da SESMA.

A vacinação ocorreu, preferencialmente, no sistema *drive-thru*, montado no edifício-sede, para minimizar os riscos de exposição, em razão do cenário pandêmico pelo qual o país ainda atravessa. A entrada dos veículos foi feita pela Travessa Dom Pedro I e a saída pela Avenida Senador Lemos.

## CEJUSC

### CEJUSC PARAUPEBAS - AUDIÊNCIA VIRTUAL

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) de Parauapebas realizou audiência de conciliação que resultou em acordo entre as partes com o pagamento de mais de dois milhões de reais por danos morais e materiais ao reclamante. A audiência ocorreu em maio de 2021 e foi realizada exclusivamente no formato telepresencial.

O CEJUSC da cidade de Parauapebas, na região Sudeste do Pará, vem atuando no desenvolvimento de audiências *online* com excelentes resultados, é o que afirmou sua coordenadora, juíza Suzana Maria Lima de Moraes Affonso Carvalho dos Santos: “Pelas audiências virtuais, o TRT8 tem possibilitado a realização do trabalho para uma melhor prestação jurisdicional, mesmo neste período de pandemia, quando a restrição de locomoção é uma realidade. Com a audiência virtual, é possível facilitar a participação das pessoas que estejam em locais distantes, seja por meio do seu celular, *tablet* ou computador”. E comemorou a magistrada: “A atuação da Justiça do Trabalho na região é bastante efetiva e estamos utilizando todos os

meios possíveis para que a atividade seja mantida de forma célere, e, para tanto, contamos com muito esforço dos juízes e servidores que aqui atuam. Este ano, com o incremento das audiências telepresenciais, já conseguimos alcançar várias metas nacionais, o que é muito positivo, e confirma nosso compromisso de presteza e celeridade, apesar das dificuldades do momento”.

A JT8 também disponibiliza o Balcão Virtual, que está à disposição do jurisdicionado em diversas localidades, inclusive nas Varas de Parauapebas. A coordenadora do CEJUSC-JT Parauapebas informou que outros projetos serão desenvolvidos para a região, que abrange as cidades de Canaã dos Carajás, Curionópolis e Eldorado dos Carajás.

### CEJUSC ITINERANTE VIRTUAL

Mesmo com o advento da pandemia, que ainda assola o mundo, em 2020, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) atuou de forma rápida para manter o atendimento do jurisdicionado, ajustando-se para que as audiências e o oferecimento dos seus serviços se mantivessem.

O deslocamento das pessoas encontrou impedimentos em razão das medidas de restrições impostas para evitar a proliferação da Covid-19. O arquipélago do Marajó teve bloqueio de circulação de navios transportando as pessoas entre as cidades. Pensando em uma forma de melhor atender esse território, foi idealizado o Projeto CEJUSC Itinerante Virtual, visando ampliar o uso de plataformas digitais para manutenção dos serviços judiciários por meio do atendimento virtual, utilizando os recursos tecnológicos disponíveis.

Assim, diante do pequeno acesso à Justiça do Trabalho pelos municípios de Cachoeira do Arari, Ponta de Pedras, Santa Cruz do Arari, Salvaterra e Soure, atentou-se pela importância de oportunizar os serviços de arrematação, prestação de informações e realização de audiências de mediação e conciliação por meio do CEJUSC-JT Belém, de forma itinerante.

O CEJUSC Itinerante Virtual foi um dos destaques analisados e bem avaliados pela Correição Ordinária realizada na JT8, de 7 a 11 de junho de 2021, com especial referência para que sejam feitos esforços na sua ampliação.

## EJUD8

### XII CURSO REGIONAL DE FORMAÇÃO INICIAL - EJUD8 E EJUD11

#### Abertura

Vinte e três novos juízes do trabalho substitutos que atuarão na Justiça do Trabalho, 14 na 8ª Região (JT8) e 9 na 11ª Região (JT11), participaram, de 31 de maio a 4 de junho de 2021, da primeira etapa do Curso Regional de Formação Inicial. Pela primeira vez o evento foi organizado pelas duas Escolas Judiciais: da 8ª Região (Pará e Amapá) e da 11ª Região (Amazonas e Roraima).

Na abertura oficial, realizada virtualmente em sala aberta pela JT8 no *Google Meet*, o coordenador da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), desembargador Walter Roberto Paro, comemorou o momento de troca de conhecimentos: “A Escola é extremamente ativa e temos certeza que este curso realizado em parceria será uma troca de conhecimentos”.

A corregedora regional da JT8, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, pontuou em seu pronunciamento os desafios dos juízes de realizar audiências no cenário pandêmico. “A Corregedoria está aberta para dar apoio e auxílio neste momento em que estamos trabalhando com 50% de forma telepresencial e também por videoconferência”, ressaltou.

A vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, encerrou a cerimônia oficial de abertura destacando a pauta do 1º Módulo do curso: Ética. “É fundamental no dia a dia do juiz, nas salas de audiências, a questão da ética. A programação da nossa Escola está excelente e, em parceria com a EJUD11, esperamos agregar valores e trazer muita contribuição aos juízes”, finalizou.

Na programação da semana foram tratados temas como: vida pública, participação política, engajamento social; dilemas éticos, contexto e rotinas profissionais.

A desembargadora do TRT8 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury foi a primeira facilitadora do curso e falou sobre temas referentes à cidadania e espaço público. O desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha (TRT8) e os juízes Saulo Marinho Mota (JT8), Carla Nobre (JT11), Igor Zany Correa (JT11), Sandra Alves (JT11), Vanilson Rodrigues Fernandes (JT8), além do professor da UFPA Saulo Monteiro de Matos, integraram o corpo de palestrantes do Curso de Formação Inicial na primeira semana.

A vice-coordenadora da EJUD11, juíza Carolina Lacerda França, afirmou que o momento é também de acolhimento dos novos juízes que irão atuar no Amazonas e em Roraima. “Este é o nosso trabalho, tentar superar todas as dificuldades, por isso a Escola faz este acolhimento inicial”, explicou.

As aulas da primeira etapa prosseguiram até 28 de junho de 2021, quando os juízes seguiram para as atividades supervisionadas do protocolo de ingresso nas unidades judiciárias, até completar os 60 dias de formação.

### Encerramento

No dia 26 de julho de 2021, às 15h, a EJUD8 encerrou seu XII Curso Regional de Formação Inicial.

Inteiramente realizado de forma remota, em função da pandemia da Covid-19, o curso teve 280 horas de atividades, divididas em duas etapas.

A primeira, de forma inédita, foi compartilhada com a EJUD11, e teve 140 horas de aulas ministradas por magistrados de ambos os Regionais, especialistas e técnicos em diversas áreas que expuseram desde assuntos atuais sobre legislação e tecnologias até temas sensíveis à sociedade, como inclusão social e diversidade.

No dia 29 de junho, os juízes em formação iniciaram a segunda etapa do curso, o protocolo de ingresso à jurisdição. Uma etapa específica de cada Escola Judicial e na qual cada juiz-aluno passou pela tutoria de sete juízes mais experientes e em Varas Trabalhistas de diferentes localidades.

O diretor da EJUD8, desembargador Walter Paro, viu no trabalho desenvolvido uma vitória da dedicação coletiva. “Mesmo com nossas limitações em razão da pandemia, estamos todos muito felizes com a turma que está concluindo do curso. Acreditamos que a equipe da Escola, os formadores, os tutores e todos que nos apoiaram dedicaram-se para além do trabalho. Nossa missão foi cumprida com a dedicação e afeto de quem acredita que formar juízes é formar pessoas que devem estar preparadas para dar o melhor de si para cumprir sua missão de servir à sociedade”, concluiu.

### Formatura

Realizada na tarde do mesma segunda-feira, 26 de julho de 2021, de forma *online*, em função do cenário de pandemia da Covid-19, a formatura dos 14 novos magistrados e magistradas da 8ª

Região foi marcada pela emoção e alegria dos juízes, desembargadores e servidores da EJUD8.

Durante mais de 90 dias, com 280 horas de aulas *online*, os novos magistrados participaram do XII Curso Regional de Formação Inicial, que começou no dia 31 de maio e encerrou no dia 26 de julho.

O diretor da EJUD8, desembargador Walter Paro, iniciou a cerimônia parabenizando a todas e todos os novos magistrados, conselheiros da Escola e desembargadores. Ressaltando o lema da EJUD8, que é “Escola de todos para todos”, o diretor afirmou: “Hoje é só um degrau de uma longa escada da vida de vocês. Mostrem para os seus familiares a conquista de vocês”.

A vice-diretora da EJUD8, juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, em seu pronunciamento, ressaltou o importante papel que é assumir uma jurisdição: “Hoje é um dia especial para o início da jornada de vocês. A partir de agora, irão assumir uma jurisdição, que tem um papel pedagógico para ajudar a se descobrirem como juízes. Nós estaremos sempre na retaguarda tentando ajudar nesse caminho, somos a Casa de vocês, aconcheguem-se, sejam felizes e que a magistratura possa engrandecê-los como pessoa”.

Os desembargadores do TRT8 Francisco Sérgio Silva Rocha e Luiz José de Jesus Ribeiro também deram as boas-vindas aos 14 novos juízes e juízas. “Estou feliz, como conselheiro da Escola, em tê-los aqui. Nós temos orgulho de sermos magistrados na 8ª Região, que foi uma das primeiras a ser instalada. Venham somar essa tradição, para formar a grande linha de magistrados do TRT8. O processo de formação não acaba aqui. Isso é só uma etapa, o processo de formação de juiz é permanente”, destacou o desembargador Sérgio Rocha.

No final da formatura, o juiz Gregory Ferreira Magalhães falou da emoção do momento em sua vida: “Foi muito bom o aprendizado no curso e nas audiências com os tutores. Pretendo ser mais humano como Juiz do Trabalho. Estou realizando um sonho, é bonito e engrandecedor estar começando esta nova etapa na minha vida profissional”.

A equipe de servidores da EJUD8 exibiu um vídeo, com a participação dos desembargadores, magistrados e servidores que integram a Escola.

CURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA: Produção de Provas Digitais

11/06/2021

A EJUD8 promoveu encontro telepresencial para compartilhamento de práticas e esclarecimento de dúvidas sobre Produção de Provas Digitais, conduzido pelo juiz titular Luis Antonio Nobre de Brito, que participou de Curso de Formação de Formadores sobre o tema na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

Tendo em vista a continuidade da formação, a atividade foi direcionada aos magistrados aprovados no CFC Produção de Provas por Meios Digitais, promovido pela EJUD8 (29 e 30/04) e ministrado pelo promotor Fabrício Rabelo Patury.

21 e 28/09; 05, 19 e 26/10; 04, 09, 23 e 30/11/2021

Carga horária: 36h.

Objetivo: aprofundamento no conhecimento de provas digitais, assim como sua aplicação no Judiciário.

Professor: Fabrício Rabelo Patury - promotor de Justiça do Ministério Público-BA.

GRUPO DE ESTUDOS Nº 8

02/07/2021 - A Justiça do Trabalho e o papel do Sistema de Justiça na equidade de gêneros

“A Justiça do Trabalho e o papel do Sistema de Justiça na equidade de gêneros” foi o tema da Roda de Conversa promovida pela EJUD8, no dia 2 de julho de 2021, das 9h às 11h, voltada exclusivamente aos magistrados da 8ª Região Trabalhista, com transmissão pelo *Google Meet*. Como convidadas, Luanna Tomaz, advogada e professora doutora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA), e Patrícia Maeda, juíza do TRT-15ª Região (Campinas) e doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

A realização do evento resultou do trabalho desenvolvido pelo Grupo de Estudos EJUD8 nº 8, coordenado pela juíza Elinay Almeida Ferreira e composto pelos juízes Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento, Odaíse Cristina Picanço Benjamim Martins, Jônatas dos Santos Andrade, Núbia Soraya da Silva Guedes, Otávio Bruno da Silva Ferreira, Larissa de Souza Carril (removida para a 11ª

Região), Ubirajara Souza Fontenele Júnior e Igo Correa (TRT - 11ª Região).

Durante o evento, as facilitadoras apresentaram reflexões a respeito da divisão do trabalho entre homens e mulheres, destacando a necessidade de reconhecermos essas desigualdades e percebermos que as classes têm papéis diferentes. Foi pontuada a luta para mudar esse cenário e a importância de políticas públicas para desenvolver ações para o enfrentamento às desigualdades.

Naquela oportunidade, a presidente da Comissão Permanente de Gestão Ambiental do TRT8, juíza Roberta de Oliveira Santos, lembrou que o Tribunal desenvolve ações informativas sobre a equidade de gêneros: “A divisão sexual do trabalho é algo que nós já tratamos no Comitê de Promoção à Participação Feminina, promovemos uma série de *lives* explicando essa conceituação, as questões que afetam nosso trabalho e como a divisão do trabalho afeta as mulheres, inclusive no Sistema de Justiça. Penso que é um desafio tentar mexer nesses pilares da divisão do trabalho e, como primeiro passo, precisamos evidenciar essa diferenciação; deixar claro para a sociedade que hoje estamos atentas a essa questão é um passo importante na busca da equidade entre os gêneros, por ser um conceito que vai além da dicotomia entre homens e mulheres”.

09/07/2021 - Racismo estrutural e o pacto narcisístico da braquitude: proposições para o enfrentamento

A manhã do dia 9 de julho de 2021 foi de conhecimento, reflexão e mudança de atitudes no que refere à questão do racismo estrutural. Nova Roda de Conversa: “Racismo estrutural e o pacto narcisístico da braquitude: proposições para o enfrentamento”, fruto de trabalho desenvolvido pelo Grupo de Estudos EJUD8 nº 8, teve como uma das convidadas a historiadora e professora doutora do Programa de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Giovana Xavier.

Pelo *Google Meet*, exclusivamente para magistradas e magistrados, a professora iniciou apresentando quadro informativo sobre a história intelectual de mulheres negras e uma árvore genealógica em que destacava algumas intérpretes do Brasil, dentre elas Carolina Maria de Jesus, Djamila Ribeiro, Conceição Evaristo e Lúcia Xavier.

A juíza do TRT-4ª Região (RS) Gabriela Lenz de Lacerda, que também é mestra em Direitos Humanos pela Universidade Pablo Olavide, na Espanha, e coordenadora do Comitê de Equidade

de Gêneros, Raça e Diversidade do TRT4, atuou como facilitadora do evento e falou de sua experiência como magistrada e a realidade na sua região: “Nós, do TRT4, somos mais de 200 juízes e não temos nenhum juiz negro. Estamos desenvolvendo um projeto de memórias e resistências dos juízes negros no Tribunal. Pela minha pesquisa de mestrado, pude falar deste perfil da magistratura”.

CURSO: Reflexões Jurídicas: Direitos Fundamentais, Reforma Trabalhista e Pandemia da Covid-19 - Campus Virtual

17/08 a 26/11/2021 - formato autoinstrucional.

Objetivo: promover o intercâmbio de ideias e conhecimentos entre os juízes de 1º e 2º graus de jurisdição.

Conteúdo programático: Videoaula 1: Reforma Trabalhista - Retrocesso Neoliberal - desembargadora do TRT8 Rosita de Nazaré Sidrim Nassar. Videoaula 2: Repercussões da Reforma Trabalhista e da Covid-19 nas Relações de Trabalho - desembargadora do TRT8 Maria Valquíria Norat Coelho. Videoaula 3: Perspectivas do Mundo do Trabalho Pós-Pandemia: uma (Re) Reforma Trabalhista - desembargador do TRT8 Georgenor de Sousa Franco Filho.

Público-alvo: magistrados do TRT8.

Carga horária: 3h.

## CINE EJUD8

### GIG - A Uberização do Trabalho

Foi realizada, no dia 19 de agosto de 2021, das 14h às 16h, mais uma edição do Cine EJUD8, produzido sob curadoria do juiz do trabalho substituto da 8ª Região Vanilson Rodrigues Fernandes. O evento, realizado pelo *Google Meet*, contou com a presença da desembargadora do TRT-1ª Região e professora da UFRJ, Sayonara Grillo Coutinho da Silva. O filme exibido na sessão foi “GIG - A Uberização do Trabalho”, que discute novas tendências do mundo do trabalho no século XXI. O filme documental foi produzido no Brasil em 2019, com direção de Carlos Juliano, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho, que esteve presente no evento.

Na abertura, o juiz Vanilson Fernandes destacou a importância do cinema como instrumento social de mobilização e conscientização do cidadão em relação a pautas importantes do cotidiano. Ressaltou que, apesar do nome da obra e da expressão que nomeia o processo de transformação do trabalho, as mudanças na economia não tratam

apenas do aplicativo de mobilidade, mas sim de todas as profissões que lançam mão das plataformas de prestação de serviço. Uma das consequências dessa nova tendência, segundo o magistrado, é o “controle e a precarização do trabalho dos profissionais por parte dessas plataformas, que também são empresas”. Ele também explicou o conceito da expressão “GIG economy”, que tem origem no meio artístico - devido à flexibilidade de seus serviços em relação a horários, datas e locais - e foi apropriado para outras formas de trabalho.

*Filme:* O documentário retrata a vida de pessoas que prestam serviço com o auxílio de plataformas, e traz um debate relacionado às mudanças nas relações trabalhistas e no futuro do mundo do trabalho. A obra contextualiza a premissa que essas plataformas utilizam para atrair os profissionais e de que maneira lucram com os serviços. Também alerta sobre a forma unilateral que controla os usuários em relação a regras e condições do sistema laboral, como preço do serviço, porcentagem destinada ao aplicativo e a forma de execução do trabalho. Produzido pela ONG Repórter Brasil, que é referência nacional na promoção do trabalho decente e na denúncia de formas abusivas de trabalho, traz uma linguagem acessível e tangível à população em geral, tornando a mensagem do filme mais fácil de ser entendida.

*Debate:* Após a exibição, a vice-diretora da EJUD8, juíza Nazaré Rocha, elogiou o evento e o empenho do curador das exposições: “uma forma de agradecer ao juiz. Vanilson pelo seu trabalho foi a criação do Cine EJUD8, que enriquece o repertório cultural de nossa magistratura”.

O debate contou com a presença de um dos diretores da obra, Maurício Monteiro Filho, que se mostrou contente com a possibilidade de exibir sua obra a uma audiência qualificada. Ele explicou um pouco mais de como a ideia de “empreender a si próprio” foi explorada pelas empresas responsáveis pela mudança na organização do Trabalho: “Essa ideia bebeu muito da época em que vivemos, no sentido de que, para o trabalhador, a ideia de ser seu próprio patrão seria muito vantajosa. A ideia da obra é justamente mostrar a outra face da moeda e esvaziar esta retórica. Quando o empreendedor percebe, de forma crítica, que aderiu a este *slogan*, percebe também que vendeu sua ‘alma’ a essas empresas. As alegadas vantagens são apenas formas de garantir que essa forma de trabalho seja recrutada para ‘engrossar as fileiras’ da plataforma, e o *lobby* dessas empresas é muito eficiente”.

O desembargador Luis Ribeiro, no decorrer do debate, lembrou que, recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou que: “pela 4ª vez, o TST confirmou que não existe vínculo de emprego entre o aplicativo Uber e os motoristas parceiros”, referindo-se ao processo 1001821-40.2019.5.02.0401, no qual o ministro Ives Gandra Martins Filho considerou que o caso não se ajusta ao art. 3º da CLT, pois, para ele, há “autonomia ampla do motorista para escolher dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber”.

Em seguida, a desembargadora e professora Sayonara Grillo complementou a fala dos debatedores, afirmando que “o filme chama a atenção por mostrar também as consequências desse processo em uma sociedade periférica como a brasileira”. E prosseguiu: “A tecnologia e a plataformização apenas consolidaram e continuaram tendências que já estavam crescendo em nossa sociedade, como a subordinação estrutural”. Ela lembrou que há debate em todo o mundo, e que, no Brasil, existe apenas a discussão institucional sobre a legalidade dessa atividade profissional, o que já foi legalizado ou não em outros países. Segundo o IBGE, em pesquisa feita no mês de abril de 2021, o Brasil possui cerca de 34 milhões de trabalhadores em aplicativos ou plataformas digitais, e, segundo a professora, “o número de causas trabalhistas tende a aumentar no futuro”.

PALESTRA 1: *A Conjuntura Econômica Atual e seus Impactos sobre o Mercado de Trabalho, Emprego e Renda.*

PALESTRA 2: *Apontamentos Gerais para Diagnóstico do Mercado de Trabalho. “Disseminação de Metodologias e Estatísticas do Mundo do Trabalho”.*

Organizadas pela EJUD8, foram realizadas, nos dias 26 e 27 de agosto de 2021, pelo *Google Meet*, palestras sobre economia regional, com a participação do técnico e pesquisador do DIEESE/Pa Everson Luis Moraes Costa, com MBA em Gestão de Projetos e especialização em Economia e Trabalho.

A programação do primeiro dia mostrou um olhar para a economia e seus reflexos aos paraenses, utilizando indicadores para observar a atual conjuntura e, a partir dela, refletir sobre esse cenário. No segundo dia, no entanto, foi detalhada a importância

deses indicadores para a compreensão do contexto atual, por meio de conceitos e principais estatísticas que ajudam com a leitura do mundo do trabalho.

De acordo com o palestrante, essa é uma atividade fundamental para balizar e dar qualidade ao trabalho dos magistrados, contribuindo para sua formação: “Não é preciso ser necessariamente um economista ou estatístico para entender como esses pontos se *linkam* ao nosso dia a dia, a aplicabilidade dessas informações pode ser levada para diversas áreas, principalmente na rotina dos magistrados, no que tange à avaliação das ações e questões processuais. Os indicadores ajudam a identificar fenômenos, captar, por exemplo, o desemprego, a inflação, a queda na renda e, conseqüentemente, o cenário de fome que a pandemia acelerou”.

“Caminhamos pelos conceitos de registros administrativos e pesquisas domiciliares como importantes indicadores e instrumentos de trabalho, que nos possibilita medir, comparar, refletir e criar estratégias e ações para combater e estudar determinados fenômenos. Trouxe para discussão junto aos senhores magistrados, registros administrativos do Ministério do Trabalho, como a relação anual de informações sociais, a RAIS, conceitos do CAGED, cadastro geral de empregados e empregadas, da mesma maneira, falando do mercado de trabalho por meio da PNAD, do IBGE, que é uma pesquisa domiciliar a qual mostra um outro indicador, uma outra forma de se relacionar com as informações, nos mostra ainda mais dados, como, por exemplo, o universo de trabalhadores ocupados no Pará, que gira em torno de 2 milhões de pessoas em todo o Estado”, conclui o palestrante.

## GRUPO DE ESTUDOS Nº 6

PAINEL: *Comunicação Não Violenta e Justiça Restaurativa* - Google Meet

No dia 17 de setembro de 2021, das 8h30 às 10h30, a EJUD8 promoveu o Painel “Comunicação Não Violenta e Justiça Restaurativa”. Ao longo de 2 horas, o público foi estimulado a um olhar mais humanizado sobre as necessidades do indivíduo e sua comunidade, pelo qual vítimas e ofensores têm a obrigação de sanar o ciclo de descaso e violência causado pelo atual modelo de desenvolvimento social.

Em seguida, a especialista em Psicologia Social e Terapia de Famílias Lena Mouzinho destacou que o uso da comunicação não violenta busca aprender a traduzir pensamentos e comportamentos

humanos para uma linguagem de necessidade universal: “A transgressão é uma expressão trágica de uma necessidade não satisfeita ou um conflito incompreendido. Só teremos condições de tratar melhor o outro quando compreendermos o nosso sentimento e olharmos para o mundo como um reflexo de nossas vidas”.

O evento também contou com a participação da juíza de direito Josineide Pamplona, membro do Comitê Gestor de Justiça Restaurativa do CNJ. Ela enfatizou a importância da comunidade para a restauração dos envolvidos em um dano: “O ofensor precisa ser responsabilizado por essas ofensas, devemos enxergá-lo dentro de um contexto social como os demais indivíduos afetados. Com a Resolução CNJ nº 225/2016, ela passa a ser uma política institucional, promovendo a pacificação entre todos os envolvidos”. De acordo com a magistrada, que atua no 7º Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC/UFPA), uma prática que tem demonstrado bastante eficácia são as conferências vítima-ofensor, nas quais o oprimido se coloca diante do opressor a fim de relatar como se sentiu diante do ocorrido, gerando ao réu uma autorresponsabilidade imediata diante dos fatos citados.

As panelistas concluíram que o ciclo da violação de direitos não é interrompido com sentenças. Somente diante da conscientização e envolvimento da sociedade como um todo, levando em consideração os danos históricos e estruturais existentes, poderemos cessar esta máxima.

Realizado pela EJUD8 e proposto pelo Grupo de Estudos nº 6, o painel contou com a mediação da juíza do trabalho da 8ª Região Roberta de Oliveira Santos, coordenadora do grupo.

## CICLO DE PALESTRAS

06/10/2021, das 14h às 17h - *Google Meet*

*Efetividade da execução na atualidade* - ministro do TST Cláudio Mascarenhas Brandão

O ministro Cláudio Brandão iniciou o evento com homenagem ao ministro Walmir Oliveira da Costa, recentemente falecido devido a Covid-19. Sobre o tema “Efetividade da execução na atualidade”, ressaltou a importância do resultado prático e efetivo das execuções de processos, resolvendo integralmente esses litígios. Também lembrou dos princípios dos magistrados na execução trabalhista, entre eles o privilégio do credor (devedor) nesses

processos, ou seja, o dever de não acarretar prejuízos aos beneficiados por compensações.

O palestrante também colocou algumas situações atípicas nas execuções, que podem ser vividas pelos juízes, como as fraudes às penas da Justiça do Trabalho, a ocultação de patrimônio, lavagem de dinheiro, entre outras. Segundo o ministro, “o juiz precisa sempre agir com coragem, sempre fundamentadamente, ainda que seja uma medida atípica, mas necessita sempre ser cautelosa”.

*Desvendando a blindagem patrimonial* - juiz do trabalho da 18ª Região Rafael Vitor de Macedo Guimarães

O juiz Rafael Guimarães, após contextualizar sua experiência, explicou o conceito de “blindagem patrimonial”, tema de sua fala. Esse mecanismo tem por objetivo proteger, juridicamente, o patrimônio pessoal dos empresários, sócios ou investidores de possíveis penas causadas por disputas jurídicas. De acordo com o palestrante, a prática, em muitos casos, vai de encontro com o princípio da responsabilidade patrimonial, que visa à declaração de bens de empresas e é feito de forma preventiva, ou seja, antes mesmo das ações trabalhistas ocorrerem.

Também sinalizou indícios em que os devedores podem ser possíveis blindadores, citando, por exemplo, “o pagamento de dívidas não vencidas, a prática de atos a título gratuito e a renúncia às heranças ou legados em até 2 anos antes da falência da empresa”.

*O uso das ferramentas eletrônicas para a efetividade da execução* - juiz do trabalho da 2ª Região Richard Wilson Jamberg

A última fala foi a do juiz Richard Jamberg, complementando a palestra anterior e indicando meios de localizar bens dos devedores, fraudulentos ou não, por meio de plataformas eletrônicas e utilizando fundamentos da legislação brasileira. Citou artigos do Código de Processo Civil e todas as ferramentas disponíveis para uso em cada etapa da pesquisa patrimonial, entre elas o SISBAJUD, sistema com amplo alcance de localização de ativos financeiros; o CNIB, que localiza bens imóveis em todo o território nacional; e o INFOJUD, que identifica bens, direitos e valores do devedor. O SIMBA é utilizado na última etapa, pois, de acordo com o magistrado, ele “detalha toda a movimentação financeira com o devedor”.

CURSO PRÁTICO: Ferramentas Eletrônicas de Pesquisa Patrimonial - Telepresencial

07 e 08/10/2021, das 9h às 12h e 14h às 17h

Ferramentas: ANOREG-TO; ARISP; CAGED; Capitania dos Portos; CCS; CENSEC; CNIB; COAF; Conectividade Social; CRC JUD; INCRA-SNCR; INFOJUD; INFOSEG; JUCAP; JUCEPA; RENAJUD; SERASAJUD; SIEL; SIMBA e SISBAJUD.

Instrutor: juiz do trabalho da 8ª Região Deodoro José de Carvalho Tavares.

OFICINA: Vara do Trabalho Eletrônica e a Plataforma Zoom - Plataforma Zoom

14/10/2021, das 15h às 16h30

Facilitador: juiz do trabalho José Carlos Vilanova Oliveira (TRT-22ª Região).

Conteúdo programático: Vara do Trabalho Eletrônica - Denominação; Diretrizes Estratégicas; Normatização; Objetivos; Evolução; Teletrabalho; Setores da VTe; Protocolos; Atendimento; Audiência; Oitiva de Testemunhas; *Tour* pela VTe; Perspectivas.

GRUPO DE ESTUDOS Nº 4

PAINEL: Análise Econômica do Direito do Trabalho: contribuições e perspectivas

Para marcar o encerramento dos trabalhos do Grupo de Estudos nº 4 da EJUD8, foi realizado, no dia 18 de outubro de 2021, pelo *Google Meet* e transmitido ao vivo pelo canal da JT8 no *YouTube*, o Painel “Análise Econômica do Direito do Trabalho, contribuições e perspectivas”, tendo como expositores Luciana Yeung e Jean Carlos Dias.

O coordenador do Grupo, juiz Saulo Marinho Mota, contextualizou as atividades desenvolvidas e agradeceu à coordenação da EJUD8 pela criação da iniciativa.

A primeira fala do painel foi do doutor em Direitos Fundamentais e Relações Sociais pela UFPA, Jean Carlos Dias, que introduziu as linhas teóricas da Análise Econômica do Direito. O professor ressaltou, também, que não há como considerar a AED como uma teoria, mas sim como uma crítica, no sentido de “refletir sobre efeitos e causas de padrões jurídicos”. A economia é vista, pelo painalista, como um importante objeto de estudos no Direito. Por

fim, indicou parâmetros de reflexão de acordo com o Princípio da Responsabilidade Civil, citando exemplos de causas trabalhistas.

Em seguida, a doutora em Economia pela EESP-FGV, Luciana Yeung, explicou de que forma tratou o Poder Judiciário brasileiro em seu doutorado. “A minha preocupação em estudar a Análise Econômica do Direito do Trabalho é em entender mais o Direito do que a própria Economia, trazendo um diálogo aprofundado, honesto e integral de ambas as partes”. A painelistra introduziu ideias da análise, reforçando que ela não se resume apenas à preocupação com os lucros, tampouco seus benefícios são apenas monetários. Pontuou, também, o olhar da AED sobre a terceirização e apresentou algumas decisões da 2ª Região que utilizaram da análise, de acordo com pesquisa por ela realizada e por diversos outros pesquisadores.

#### GRUPO DE ESTUDOS Nº 5

##### PALESTRA: *Interpretações Atuais do Trabalho Escravo Contemporâneo*

Foi realizada, no dia 19 de outubro de 2021, mais uma palestra de conclusão de grupos de estudos da EJUD8. Desta vez, o Grupo de Estudos nº 5, coordenado pelo juiz Otávio Bruno da Silva Ferreira, pelo *Google Meet*, apresentou a Palestra “Interpretações Atuais do Trabalho Escravo Contemporâneo”, proferida pela juíza Luciana Paula Conforti, da 6ª Região Trabalhista.

Iniciando o evento, o juiz Otávio Bruno lembrou que a falta de políticas públicas incisivas atrasa a erradicação do trabalho escravo e apresentou o grupo de estudos aos espectadores. Ele ressaltou a função social do TRT8 ao citar possíveis efeitos dos estudos: “o objetivo é que a produção feita pela EJUD8 ultrapasse os limites do TRT8 e chegue efetivamente à sociedade, trazendo soluções para esse problema”.

Com a palavra, a juíza Luciana Conforti - que também é pesquisadora do tema - apresentou sua tese de doutorado em Direito na UnB, denominada “Interpretações atuais do trabalho análogo à escravidão e o direito fundamental de não ser escravizado”. Segundo a palestrante, o trabalho escravo contemporâneo e sua legislação é um interesse de diversas esferas. Entre elas, a parlamentar, referindo-se à bancada ruralista e seus interesses econômicos, e à jurídica, lembrando diversos processos que relativizam a própria definição dessa modalidade de trabalho.

Além disso, pautou as características do crime trabalho análogo à escravidão no Brasil, seus agravantes e as leis que

versam sobre o tema. Segundo a juíza: “é preciso alterar a imagem estereotipada do trabalho escravo com imagens de algemas e objetos de tortura e trazer significados contemporâneos ao tema, para auxiliar na identificação e, assim, no seu combate”.

A apresentação frisou que “parte da luta dos trabalhadores para a conquista, proteção e defesa do direito ao trabalho digno e do direito de não ser escravizado foi travada na Justiça do Trabalho”. Portanto, em um de seus trabalhos, a juíza pesquisou processos do Memorial da Justiça do Trabalho de Pernambuco, para entender quais as estratégias de empregadores para não cumprirem com suas obrigações. Na tese, a doutora também citou a primeira sentença da Justiça do Trabalho relacionada ao trabalho escravo, que ocorreu no TRT8 e foi proferida pelo desembargador recentemente aposentado Vicente José Malheiros da Fonseca.

A palestrante finalizou sua exposição comparando imagens de trabalhadores submetidos a atividades análogas à escravidão e de trabalhadores que recebem os devidos amparos para trabalharem dignamente.

*PALESTRA: A hora e a vez da mediação na Justiça do Trabalho: Uma reflexão sobre a política de tratamento de conflitos instituída pela Res. CSJT N° 174/2016*

10/11/2021, das 16h às 18h

Palestrante: juiz do trabalho Fernando Hoffmann (TRT-9ª Rehião).

Público-alvo: magistrados(as) e servidores(as) do TRT8, OAB, ATEP, MPT, Ministério do Trabalho e acadêmicos de Direito.

Local: *Google Meet* (público interno) e *YouTube* TRT8 (público externo).

### **III ENCONTRO IBERO-AMERICANO DA AGENDA 2030 NO PODER JUDICIÁRIO**

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi destaque no III Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, realizado virtualmente nos dias 1º e 2 de junho de 2021, com a apresentação de vídeo narrando os passos dados pelo Regional para a implementação da Agenda 2030 no Poder Judiciário, conforme a Meta de nº 9 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Para a apresentação, que foi realizada no decorrer do Encontro, a Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), em parceria com a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM8) do TRT8, produziu vídeo sobre a “Implementação da Meta Nacional 9 na 8ª Região”. O vídeo foi lançado com legendas em espanhol e atualiza as informações sobre o Plano de Ação para a prevenção e desjudicialização de processos judiciais relacionados a acidentes de trabalho nos Estados do Pará e Amapá, integrado ao Programa Trabalho Seguro.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) eleito para a colaboração do TRT8 foi o de número 8, que consiste em “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. No vídeo, foram apresentadas diversas atividade incluídas no Plano, que consistem em: levantar processos de acidente de trabalho pendentes no 1º nível; monitorar mensalmente os processos de acidentes de trabalho pendentes de julgamento no 1º nível; promover a conscientização sobre o trabalho seguro e a prevenção de acidentes de trabalho; e executar as diretrizes de julgamento das ações que tratam dos acidentes de trabalho.

Com essas atividades, desenvolvidas durante todo o ano de 2020 e que permanecem sendo realizadas, o Tribunal conseguiu cumprir 100% da meta proposta pelo CNJ. Durante o tempo de execução, o TRT8 identificou 678 processos únicos pendentes de julgamento; realizou encontros como a *Live* “Construção do Trabalho Seguro e Decente em tempos de crise” e o “*Webinar* sobre a Agenda 2030”; incluiu, na Ata de Correição, a recomendação da então corregedora regional, desembargadora Graziela Leite Colares, para que todas as Varas do Trabalho (VT) realizem o acompanhamento mensal dos processos de acidente de trabalho pendentes de julgamento, e, o quanto antes, executem as pautas de julgamento de ações com esse tema; por meio da COGES, passou a enviar ofícios mensais com a relação dos processos de acidentes de trabalho existentes nas VTs; lançou o Painel de Acidentes de Trabalho, desenvolvido pela Secretaria de Informática do TRT8, em conjunto com o TRT12, dentre diversas outras ações.

O vídeo ressalta que os resultados foram alcançados mesmo com o TRT8 trabalhando de forma remota, devido à pandemia de Covid-19, e também foi exibido para o público interno durante a 2ª Semana de Responsabilidade Socioambiental do TRT8, com programação toda desenvolvida por meio da página do Tribunal no *YouTube*.

## CORREIÇÃO ORDINÁRIA NA JT8

O corregedor-geral da Justiça do Trabalho (JT), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, realizou, no período de 7 a 11 de junho de 2021, a Correição Ordinária na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8). Pela primeira vez, todas as atividades aconteceram na modalidade telepresencial, por meio da plataforma *Zoom*, em razão das medidas de proteção e cuidados para evitar o agravamento da crise sanitária causada pela Covid-19.

07/06/2021 - segunda-feira

A primeira reunião da Correição Ordinária da JT8 foi reservada, envolvendo o corregedor-geral da JT, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, e a vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho.

Em seguida, uma segunda reunião marcou a apresentação das equipes, integradas por todos os servidores e chefes, responsáveis envolvidos na Correição Ordinária.

Em sua fala inicial, o ministro destacou a importância da 8ª Região e fez menção ao colega, ministro Walmir Oliveira da Costa, originário do TRT8 e falecido recentemente. Continuando, destacou a importância da Correição Ordinária para a contribuição da história da Justiça do Trabalho e sua evolução: “O Tribunal Regional do Trabalho que tem a sua história, a história dos juízes, a atuação dos servidores que também dão o protagonismo ao Tribunal Regional do Trabalho”.

Após a abertura, o corregedor-geral apresentou os integrantes de sua equipe, passando, posteriormente, a palavra à presidente do TRT8, desembargadora Graziela Colares: “Antes de apresentar minha equipe, ministro, gostaria de agradecer aos integrantes de sua equipe, que já vêm nos apoiando sempre com muita gentileza e disposição, para podermos preencher todo o material prévio que apoiará este trabalho”.

Em prosseguimento, houve reunião reservada do ministro corregedor-geral com a corregedora regional da JT8, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

Na programação da tarde, durante a reunião *online* com os desembargadores do TRT8, o corregedor-geral afirmou que “exercer e atuar na Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por essa modalidade

que nos é colocada é uma nova realidade, é um aprendizado. É uma atuação diferenciada. A Justiça do Trabalho deste período se transformou em um ramo do Poder Judiciário de vanguarda, à medida que os nossos processos já tramitam quase na totalidade no Sistema PJe. Isso possibilita que a nossa atuação se diferencie em todas as ações que devemos tomar em prol dos jurisdicionados, em que podemos utilizar esses meios de telecomunicações”, pontuou o ministro.

Na ocasião, o ministro informou a todos que a Correição Ordinária na JT8 é realizada simultaneamente com a Correição Ordinária do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). “A ata da Correição Ordinária é encaminhada para o CNJ, que a submete para aprovação pelo seu Plenário; assim otimizamos recursos e eliminamos a necessidade de dupla Correição”, explicou.

#### 08/06/2021 - terça-feira

Na programação do segundo dia da Correição Ordinária, o corregedor-geral da JT reuniu-se, pela parte da manhã, com os desembargadores do TRT8 que haviam agendado previamente o encontro com o ministro.

Os magistrados de primeiro grau puderam falar com o ministro na parte da tarde, mediante agendamento prévio.

O ministro corregedor-geral também se reuniu com os integrantes dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputa - CEJUSCs, de Belém, Parauapebas e Macapá, buscando conhecer de forma mais detalhada as práticas desenvolvidas por cada núcleo.

#### 09/06/2021 - quarta-feira

Na programação do terceiro dia de Correição Ordinária, houve reunião do ministro corregedor-geral com o diretor da Escola Judicial do TRT8, desembargador Walter Roberto Paro.

Pela tarde, a agenda incluiu a realização de audiências com pessoas interessadas em falar com o ministro. Nesses encontros, sob agendamento prévio, o ministro corregedor esteve à disposição para receber reclamações e sugestões visando ao aprimoramento dos serviços prestados pela Justiça do Trabalho.

#### 10/06/2021 - quinta-feira

O dia foi reservado à atividade correicional, havendo somente reunião do ministro corregedor-geral com as desembargadoras integrantes da direção do TRT8.

11/06/2021 - sexta-feira

A sessão de encerramento da Correição Ordinária da JT8 foi aberta às 10h, pela presidente do TRT8, desembargadora Graziela Colares, com a presença de desembargadores do TRT8 e de representante do Ministério Público do Trabalho, bem como do ministro corregedor-geral da JT e de sua equipe de trabalho.

O ministro Aloysio Veiga saudou os presentes agradecendo o êxito de todos durante as atividades correcionais realizadas ao longo da semana. “Foi um momento de satisfação participar desta Correição Ordinária no TRT8, um Tribunal que tem historicamente uma tradição de boa prestação de serviço, de preocupação com celeridade na relação consensual trabalhista e o compromisso institucional com a Justiça do Trabalho”, observou.

O corregedor-geral ressaltou os bons percentuais de conciliação do TRT8, que chegou em 2019 a 51,11% e, em 2020/2021, já se encontra em 47% a média mensal. “E por isso nos dá uma resposta de que está valendo a pena mudar paradigmas para que a jurisdição trabalhista possa atingir aquele princípio que é dado à Justiça do Trabalho, que é a razoável duração do processo”, explicou.

Para o alcance de índices de conciliação, o corregedor-geral da JT destacou o desenvolvimento dos CEJUSCs: “O TRT8 se sobressaiu com uma atuação diferenciada, pois tem procurado atuar neste sentido do telepresencial e, com a possibilidade do retorno gradual, criar mecanismo de videoconferência, com garantia e segurança adequadas, seguindo a orientação da Corregedoria Regional do TRT8”.

O secretário da Corregedoria-Geral da JT, Valério Freitas, apresentou a Ata de Correição, que conta com 258 folhas, lendo as principais conclusões e, na íntegra, as recomendações da Corregedoria-Geral.

A presidente do TRT8, ao encerrar a sessão administrativa, agradeceu à equipe da Corregedoria Geral. “Agradeço ao ministro e sua equipe, ressaltando o modo cordial e pedagógico com que nos tratou e conduziu os trabalhos correcionais. Este Tribunal, com a brevidade possível, reunirá suas equipes e concentrará suas ações para o fiel cumprimento das recomendações que nos foram direcionadas. Agradeço a todos os servidores do Regional que conduziram o trabalho com presteza e dedicação”, finalizou.

Ao final, o ministro reservou horário para atendimento da imprensa, mediante cadastramento prévio, em entrevista coletiva, na qual pôde responder às questões sobre a Correição realizada na JT8.

## MOVIMENTAÇÃO DE MAGISTRADOS

### NOVOS DESEMBARGADORES DO TRT8

#### Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior

Em evento restrito, realizado no dia 9 de junho de 2021, com limitação de presentes e atenção a normas de segurança e distanciamento, o novo desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior, tomou posse em cerimônia administrativa realizada na antessala da Presidência do TRT8.

A posse foi conduzida pela presidente do Tribunal, desembargadora Graziela Leite Colares, que assinou o termo de posse e manifestou sua satisfação e imensa alegria em participar do momento: “Fiquei muito feliz com a nomeação do desembargador Raimundo Itamar Júnior, por quem tenho apreço e conheço muito bem sua atuação como juiz do trabalho. Tenho certeza que o Tribunal ganha muito com a sua chegada”. Após leitura do juramento e assinatura do termo de posse, o novo desembargador recebeu das mãos da presidente o *pin* institucional, para sua identificação como integrante do 2º grau da magistratura.

A cerimônia de posse contou com a presença da vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, da corregedora regional, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, de demais magistrados e servidores, além dos familiares. Amigo de longas datas do magistrado, o desembargador Luis José de Jesus Ribeiro parabenizou o novo desembargador pelo momento importante na sua vida, lembrando dos tempos de estudos antes da posse como Juiz do Trabalho Substituto.

Em seu pronunciamento, o novo desembargador agradeceu a Deus e a sua família em relato emocionado sobre os pais, e reafirmou que o TRT8 é a sua segunda casa. “Estou muito grato por este momento. É o resultado de um sonho, pois entrei com juiz substituto no ano de 1994. Hoje é uma emoção muito grande em estar aqui, principalmente pelo momento em que o Brasil está vivendo. Gratidão a Deus, a todos que nos ajudaram nessa caminhada. Gratidão ao povo brasileiro, a quem prestamos a jurisdição e procuramos de fato prestar conta de tudo aquilo que nós fazemos. Confiamos em Deus para continuar bem servindo aqui no Tribunal”, pontuou o novo desembargador.

O desembargador Itamar Júnior atuou como juiz do trabalho tanto no Estado do Pará como no Amapá, desde sua posse, em junho

de 1994, após aprovação no Concurso Público C-252. Ele contou que a primeira Vara Trabalhista (VT), quando assumiu a vaga de juiz substituto, foi no Amapá, em Calçoene; mas passou como substituto em Macapá e várias cidades do Pará, Sul, Sudoeste, Baixo Amazonas, Oeste, Santarém e Marabá, na qual passou mais tempo como juiz titular de Vara: “Instalei o Fórum de Marabá, fui o primeiro diretor do Fórum Trabalhista de Marabá e criamos a primeira Central de Mandados da região em Marabá, e depois estive em cidades mais próximas, Abaetetuba, até chegar em Belém, começando pela 4ª Vara, até a 16ª Vara do Trabalho, subindo agora ao desembargo”. O magistrado vinha integrando o TRT8 como juiz convocado em diversos momentos. Atuou como um dos coordenadores regionais do Programa Trabalho Seguro.

O novo desembargador ressaltou que a Justiça do Trabalho da 8ª Região é uma região originária da criação da Justiça do Trabalho. “A construção de um legado pela Justiça do Trabalho aqui nesta região do Pará e Amapá é algo que é reconhecido nacionalmente, a gente espera poder continuar este trabalho, que é feito por gerações, por décadas. A 8ª Região tem toda uma tradição de ser levada adiante, no sentido de construir o Direito do Trabalho, dar realmente essa proteção ao trabalhador e fazer com que a sociedade seja cada vez mais justa”, finalizou.

O novo desembargador foi promovido pelo critério de merecimento e ocupa a vaga deixada em razão da aposentadoria do desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos.

#### Antonio Oldemar Coêlho dos Santos

A presidente do TRT8, desembargadora Graziela Colares, empossou, no final da manhã do dia 21 de junho de 2021, o novo desembargador do TRT8: Antonio Oldemar Coêlho dos Santos.

A cerimônia de posse foi realizada na antessala da Presidência, com um número reduzido de pessoas e seguindo todos os protocolos sanitários necessários para prevenção à pandemia de Covid-19.

A desembargadora presidente assinou o termo de posse e externou a sua felicidade em ter mais um colega alcançando o 2º grau de jurisdição na Justiça do Trabalho da 8ª Região. “Estou muito feliz com esta posse. Coêlho é um amigo que eu admiro, e, com a chegada dele, nós contarmos com um desembargador de primeira linha, pois, além de preparado tecnicamente, é uma pessoa muito cortês, e isso é importante quando atuamos em um Colegiado. Desejo que ele seja muito feliz exercendo o seu papel na Justiça do Trabalho”, comemorou.

Logo em seguida, o novo desembargador procedeu à leitura do juramento, assinou o termo de posse e recebeu das mãos da presidente do TRT8 o *pin* institucional da organização, alusivo às comemorações dos 70 anos da Justiça do Trabalho e utilizado para identificar os integrantes do 2º grau da magistratura.

A nomeação foi assinada pelo presidente da República no dia 17 e publicada no Diário Oficial da União no dia seguinte, sexta-feira, 18 de junho de 2021. O magistrado assumiu a vaga decorrente da aposentadoria do desembargador Julianes Moraes da Chagas, pelo critério de antiguidade.

Na ocasião, o novo desembargador pontuou: “Eu tenho 35 anos de Casa, entrei aqui como servidor, com 24 anos, e estou quase com 60. O desembargo é uma ascensão nestes 35 anos de Casa. Eu cresci dentro desta Casa, eu amadureci como pessoa dentro dessa Casa, para mim, chegar ao desembargo é o complemento disso”.

Nascido em Afuá, na Ilha do Marajó, Antonio Oldemar Coêlho dos Santos foi empossado Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região em dezembro de 1993, após aprovação no Concurso Público C-251. Em 1995, foi promovido ao cargo de Presidente da então Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Tucuruí. No final do mesmo ano, foi removido para a JCJ de Paragominas, onde permaneceu até 2000, quando assumiu a titularidade da Vara do Trabalho (VT) de Castanhal. Em 2002 passou a atuar como titular da 14ª VT de Belém, cargo ocupado até sua promoção ao desembargo. Foi presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), diretor do Fórum Trabalhista de Belém e também da Central de Atendimento.

Além da presidente, participaram da cerimônia de posse a vice-presidente do TRT8, desembargadora Valquíria Norat Coelho, servidores e familiares do desembargador.

## APOSENTADORIA DE DESEMBARGADORES DO TRT8

### Pastora do Socorro Teixeira Leal

Após mais de 30 anos exercendo a magistratura do trabalho, a desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal aposentou-se de suas funções no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Paraense, nascida em Conceição do Araguaia, no sul do Pará, diplomou-se em Direito pela Universidade Federal do Pará (1982/1985).

Possui os seguintes títulos acadêmicos:

- 1) Especialista em Direito Civil pela Universidade da Amazônia (1997).
- 2) Mestre em Direito Público pela Universidade Federal do Pará (1998).
- 3) Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001).
- 4) Pós-Doutora pela Universidade Carlos III, de Madrid, Espanha (2006).

Sua trajetória na Justiça do Trabalho foi longa, com diversas realizações:

- 1) Ingressou na magistratura trabalhista em 10 de agosto de 1989, após aprovação no Concurso Público de Provas e Títulos C-198.
- 2) Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Tucuruí, após promoção pelo critério de antiguidade (12/03 a 02/05/1993).
- 3) Presidente da JCJ de Marabá (03/05 a 05/09/1993).
- 4) Presidente da JCJ de Capanema (06/09 a 05/12/1993).
- 5) Presidente da JCJ de Ananindeua (06/12/1993 a 04/12/1994).
- 6) Presidente/Titular da 14ª JCJ/VT de Belém (05/12/1994 a 23/05/2020).
- 7) Em 24 de maio de 2002 foi promovida, pelo critério de antiguidade, a Juíza Togada do TRT8, cargo hoje denominado Desembargador do Trabalho.
- 8) Integrou a 3ª Turma, da qual foi Presidente no biênio 2004-2006. Compôs, ainda, a 2ª e a 4ª Turma.
- 9) Atuou na Seção Especializa I e presidiu a Seção Especializada II (2006/2008).
- 9) Atuou como Corregedora Regional no biênio 2006/2008 (04/12/2006 a 05/12/2008).
- 10) Presidiu o TRT8 no biênio 2018/2020 (07/12/2018 a 06/12/2020).
- 11) Aposentada em 17/06/2021, pelo Decreto de 16 de junho de 2021, publicado no Diário Oficial da União (DOU) em 17/06/2021.

É Professora da Universidade Federal do Pará e da Universidade da Amazônia, nos cursos de graduação e de pós-graduação em Direito. Também é Professora de Direito Civil da Escola Superior de Advocacia do Pará.

Na gestão da desembargadora Pastora Leal à frente do TRT8 destacam-se os prêmios conquistados pela 8ª Região, como: 3º lugar nacional no *Ranking* da Transparência e o Prêmio Ouro de Qualidade do CNJ nos anos de 2019 e 2020. Também relevante, foi

o cumprimento das metas nacionais do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho, além do destaque no *Ranking* do iGest.

Vicente José Malheiros da Fonseca

Mesmo sendo aguardada, a publicação do Decreto Presidencial concedendo a aposentadoria ao desembargador decano do TRT8, Vicente José Malheiros da Fonseca, pegou a muitos de surpresa. Assinado no dia 12 de agosto de 2021, teve sua publicação no DOU na sexta-feira, 13 de agosto, fazendo o fechamento de uma trajetória exemplar na magistratura, com uma história que se confunde com a da própria Justiça do Trabalho na Amazônia.

Um dos fatos que marcaram a trajetória do desembargador foi no ano de 1976. Estava há três anos na Justiça do Trabalho (JT), quando emitiu a primeira sentença versando sobre trabalho escravo no Brasil. “Eu era um garoto e fui trabalhar com o juiz substituto nas férias do titular, em Abaetetuba, e lá me deparei com o processo que teve diversos incidentes, mas o que me chamou atenção na instrução foi quando detectei a prática de escravidão por dívida. O trabalhador ia trabalhar no engenho, onde fabricavam cachaça, e já iniciava devendo, pois o trabalhador recebia um rancho para a família, e essa dívida nunca era paga, pois o salário era muito baixo, e não pegava em dinheiro, o pagamento era sempre para saldar a dívida. Isso já vinha sendo de geração em geração, o avô, pai e filhos trabalhando nesse regime de escravidão por dívida”, explicou.

O magistrado recorda que lavrou uma sentença detalhada, que alcançou mais de 100 páginas, e estes autos, depois de muitos anos, foram descobertos pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), tendo sido considerada a primeira sentença trabalhista sobre o trabalho escravo do Brasil: “Os autos vieram para Belém, e estão guardados no nosso Memorial da JT8, e recebeu um selo histórico, que foi um momento honroso e emocionante para mim. O processo VT ABA 71/1976 recebeu o selo histórico e teve uma repercussão de âmbito internacional, e serviu de estudos acadêmicos no exterior”.

*Hino da Justiça do Trabalho* - Além de magistrado, o desembargador é compositor e autor de canções, sambas-enredo de carnaval e é autor do Hino da Justiça do Trabalho. “Antes de ser professor, estou magistrado, eu sou na minha essência músico, sou a terceira geração de músicos da minha família. No dia 12 de outubro de 1998, Dia de Nossa Senhora Aparecida e do Círio de Nazaré, criei um Hino em homenagem ao magistrado trabalhista, que depois se

tornou o Hino da Justiça do Trabalho, letra e música, que fala sobre sempre em busca de um grande ideal no caminho justo e da lei”, mencionou.

Durante sessão do Tribunal Pleno, realizada na manhã do dia 16 de agosto de 2021, o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha fez referências à aposentadoria do desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca. “O doutor Vicente Malheiros é a história viva da Justiça do Trabalho, gostaria de solicitar uma sessão de homenagem ao desembargador, que é a história de todos nós, isso valoriza nossa memória e nossos heróis. Recomendo uma sessão merecida ao doutor Vicente Malheiros”, enfatizou.

A vice-presidente do TRT8, que se encontrava no exercício da Presidência, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, agradeceu à referência e confirmou que, em breve, com data e hora previamente agendadas, será realizada a homenagem ao desembargador, medida que, inclusive, já havia sido solicitada pela presidente, desembargadora Graziela Leite Colares.

Trajectoria:

- 1) Suplente de Juiz Presidente da JCJ de Santarém (06.04.1973 a 04.08.1975).
- 2) Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região, após aprovação, em 1º lugar, em concurso público de provas e títulos, em 1975 (05.08.1975 a 13.02.1980).
- 3) Juiz Presidente da JCJ de Boa Vista (RR), mediante promoção por merecimento (14.02.1980 a 14.12.1981), ainda vinculado ao TRT8.
- 4) Juiz Presidente da 3ª JCJ de Manaus (15.12.1981 a 07.03.1984), por remoção a pedido e transferido para o TRT-11ª Região, sediado em Manaus (AM), desmembrado do TRT8, criado pela Lei nº 6.915 e instalado em 15.12.1981.
- 5) Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região, após aprovação, em 1º lugar, em novo concurso público de provas e títulos, em 1983 (08.03.1984 a 01.10.1984), que lhe permitiu retornar à sua Região de origem, o TRT8. Assim, reiniciou a carreira na magistratura, novamente como Juiz Substituto, em 1984.
- 6) Juiz Presidente da JCJ de Macapá (AP), mediante promoção por merecimento (02.10.1984 a 15.09.1985).
- 7) Juiz Presidente da JCJ de Abaetetuba (PA), por remoção a pedido (16.09.1985 a 25.07.1986).
- 8) Juiz Presidente da 7ª JCJ de Belém, por remoção a pedido (26.07.1986 a 19.04.1993).
- 9) Desembargador do TRT8, mediante promoção, por merecimento,

desde 20.04.1993 até a sua aposentadoria em 13.08.2021, depois de exercer a magistratura de 1º grau por 20 anos.

No TRT8 exerceu diversas funções: Presidente de Turma, Presidente da Seção Especializada I, Corregedor Regional (16.02.1995 a 05.12.1996), Vice-Presidente (06.12.1996 a 03.12.1998) e Presidente (04.12.1998 a 06.12.2000).

Foi, ainda, Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs do Brasil - COLEPRECOR (1998-2000).

Funcionou como desembargador durante 28 anos. E, como magistrado trabalhista, por mais de 48 anos. No serviço público, computado o período de magistério em colégios estaduais, permaneceu por mais de 50 anos.

## MAGISTRADOS DO 1º GRAU

### Promoção de Juízas do Trabalho Substitutas

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, presidiu a cerimônia de posse das juízas do trabalho substitutas Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma e Roberta de Oliveira Santos, que assumem o cargo de juízas titulares de Vara do Trabalho (VT). O evento foi realizado no final da manhã do dia 14 de julho de 2021.

A juíza Nágila Quaresma assume a titularidade da VT de Redenção, pelo critério merecimento. A magistrada Roberta Santos foi promovida a juíza titular da VT de Laranjal do Jari, pelo critério antiguidade. Ambas ingressaram na 8ª Região em 25 de setembro de 2009, após aprovação no Concurso Público C-319, destinado ao provimento do cargo de Juiz do Trabalho Substituto.

Durante a cerimônia de posse, as magistradas proferiram o juramento de cumprir o que rege a Constituição e as leis da República Federativa do Brasil. Logo em seguida, assinaram o termo de posse como juízas titulares de Vara do Trabalho.

A juíza Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma agradeceu a Deus e a sua família pelo momento em sua carreira jurídica: “Os anos de trabalho, o amor, a dedicação e o interesse público permanecem o mesmo desde o primeiro dia da minha posse como juíza substituta. A minha alegria diante de Deus e de todos é muito grande. Que eu continue sendo um instrumento em prol daqueles que precisam, dos jurisdicionados. Nós sempre estamos a serviço das pessoas, nós estamos sempre prontas a entregar o bem aos que nos procuram”.

A magistrada Roberta de Oliveira Santos afirmou que a posse como juíza titular representa um avanço em sua carreira: “Estou muito feliz com este momento de alegria, de crescimento profissional. Representa um acréscimo de responsabilidades e desafios, já que agora serei gestora de Vara de Trabalho. Irei assumir a Vara do Trabalho no município de Laranjal do Jari, que é uma cidade de divisa com o Estado do Amapá, com suas peculiaridades locais, mas acredito que compreendendo bem a realidade local será possível realizar um bom trabalho”.

O presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), juiz Saulo Marinho Mota, destacou a importância da posse das magistradas: “Hoje comemoramos triplamente. Primeiro, pelo momento em que vivemos em dotar a sociedade local das cidades de Redenção e Monte Dourado com duas novas juízas titulares; depois, parabeno as colegas que conseguiram essa ascensão de maneira justa, ambas são magistradas de muita qualidade, responsáveis e dedicadas; e, por último, o TRT8, em reafirmar a presença do Tribunal com juízes titulares e substitutos na região”.

A presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, no encerramento da posse, desejou felicidades às juízas titulares e que a nova fase da carreira seja promissora.

A cerimônia foi realizada na Sala de Sessões das Turmas do TRT8 e, em virtude da pandemia da Covid-19, contou com número limitado de convidados, entre magistrados, servidores e familiares, respeitando o distanciamento social e os protocolos sanitários.

### Remoção de Juízes Titulares

O Pleno do TRT8 aprovou, no dia 9 de agosto de 2021, por meio da Resolução nº 060/2021, as remoções de Juízes de Varas do Trabalho para novas titularidades. No total, foram 17 magistrados que mudaram suas atuações na jurisdição da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), como a seguir: Fernando de Jesus de Castro Lobato Júnior - da 4ª VT de Ananindeua para a 16ª VT de Belém; Marco Plínio da Silva Aranha - da 3ª VT de Ananindeua para a 14ª VT de Belém; Ricardo André Maranhão Santiago - da 1ª para a 4ª VT de Ananindeua; Flávia Joseane Kuroda - da 2ª para a 3ª VT de Ananindeua; Francisco Milton Araújo Júnior - da VT de Santa Isabel do Pará para a 1ª VT de Ananindeua; Renata Platon Anjos - da VT de Castanhal para a VT de Santa Isabel do Pará; Anna Laura Coelho Pereira - da 3ª VT de Macapá para a VT de Castanhal; Pedro Tourinho Tupinambá - da 1ª

para a 2ª VT de Abaetetuba; Tatyane Rodrigues de Araújo Alves - da 7ª VT de Macapá para a 1ª VT de Abaetetuba; Ney Stany Morais Maranhão - da 2ª para a 7ª VT de Macapá; Marcos Cezar Moutinho da Cruz - da 1ª para a 3ª VT de Macapá; Harley Wanzeller Couto da Rocha - da 1ª VT de Marabá para a 2ª VT de Macapá; Milene da Conceição Moutinho da Cruz - da 2ª VT de Marabá para a 1ª VT de Macapá; Amanda Cristhian Miléo Gomes Mendonça - da 4ª VT de Parauapebas para a 2ª VT de Marabá; Wellington Moacir Borges de Paula - da VT de Xinguara para a 1ª VT de Marabá; Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma - da VT de Redenção para a 4ª VT de Parauapebas; e Roberta de Oliveira Santos - da VT de Monte Dourado-Laranjal do Jari para a 1ª VT de Parauapebas.

## **TRABALHO INFANTIL**

### **CAMPANHA CÍRIO SOLIDÁRIO 2021**

O TRT8, por meio da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, lançou, no dia 3 de setembro de 2021, a Campanha “Círio Solidário 2021”, com objetivo de arrecadar alimentos e material de higiene para famílias em vulnerabilidade da grande Belém.

O lançamento foi realizado em todas as redes sociais com vídeo e a logomarca da campanha, produzidos pela Assessoria de Comunicação Social do TRT8 (ASCOM8) em parceria com a equipe gestora do projeto.

Para elaboração das peças da campanha, a equipe de criação da ASCOM8 utilizou a base do cartaz do Círio 2021 e inseriu a Mariazinha, mascote do TRT8, fazendo referência aos anjinhos, que são uma atração à parte na procissão do Círio de Nazaré. Atrás do seu manto, um mar de pessoas fazendo alusão à nossa sociedade como uma grande família, comprometida com a missão de educar e ajudar.

Pelo sétimo ano consecutivo, a iniciativa do TRT8 integra a programação oficial do Círio de Nazaré, em parceria com a Arquidiocese de Belém, a Diretoria da Festa de Nazaré e o Ministério Público do Trabalho.

A desembargadora Maria Zuíla Dutra, uma das coordenadoras da Campanha do Círio do TRT8, alertou: “Nós queremos convidar o povo de Belém e da Região Metropolitana para entrar na casa da Maria e seguir seu exemplo de doação e amor, colaborando com a oferta de cesta de alimentos para serem doadas às famílias carentes”.

Para a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8, a campanha tem grande relevância porque o cenário decorrente da pandemia do novo coronavírus contribuiu para deixar a situação do desemprego ainda mais dramática. De acordo com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), a pobreza extrema no Brasil já atinge 27 milhões de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza, ou seja, passando fome. “São 12,8% da população brasileira (triplicou neste período), sendo que estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho concluiu que, quando o índice de pobreza aumenta 1%, o trabalho infantil se eleva, no mínimo, em 0,7%. Por isso, decidimos renovar a campanha que fizemos em 2020, na busca de arrecadar cestas básicas a serem doadas às famílias dos afilhados do Projeto Padrinho Cidadão do TRT8 e a outras famílias de baixa renda, em especial as que possuem crianças e adolescentes. O diferencial da cesta básica em 2021 foi a inclusão de um pacote de absorvente íntimo, para beneficiar as meninas que não têm acesso a esse produto tão simples e necessário à sua dignidade”, concluiu a desembargadora.

O período de realização da campanha foi de 3 de setembro a 23 de outubro de 2021, as pessoas interessadas puderam fazer doações em dois pontos fixos na capital paraense: na escola Salesiana do Trabalho, no bairro do Pedreira e no Centro Social de Nazaré, na sala da Diretoria da Festa de Nazaré.

Ajuíza Vanilza Malcher, que também integra a coordenação da campanha, destacou: “No ano passado tivemos uma campanha muito exitosa e conseguimos arrecadar mais de 16 mil cestas básicas doadas pela sociedade em geral e com a parceria de diversas instituições. Fomos aos condomínios. Vamos repetir a mesma campanha, porque a fome persiste e é cada vez maior e há muitas famílias precisando de nós, muitas crianças e adolescentes passando fome. Não tem um gesto concreto melhor, de combate à fome, combate ao trabalho infantil, que é viver o evangelho da família na casa de Maria. Nós aliamos a nossa temática à mensagem do Círio de 2021”.

Aos sábados, entre os dias 18 de setembro a 16 de outubro de 2021, o trabalho de arrecadação contemplou os condomínios residenciais da capital, empresas e instituições de governo.

Somente no dia 08/10, foram mais de 700 cestas básicas arrecadadas, doadas pela AMATRA8, Condomínio Neon, Edifício Estoril, Secretaria de Estado de Assistência Social, Emprego, Trabalho e Renda (SEASTER), Estádio da Curuzu (Paysandu), Grupo RBA, Polícia Federal, dentre outras. Ao final, a Campanha arrecadou 6.461 cestas básicas que beneficiaram famílias que se encontram em situação de extrema miséria.

## COMISSÃO DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL DO TRT 8 RETOMA ATIVIDADES PRESENCIAIS E RECEBE AFILHADOS

No decorrer da segunda semana de setembro de 2021, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 recebeu a visita de 22 afilhados, sendo 10 do quadro de aprendizes e 12 da oficina de violão.

A juíza Vanilza Malcher explicou sobre a retomada das atividades presenciais: “Durante quase um ano ficamos sem atividades presenciais aqui no Tribunal, e essa semana recebemos 10 novos jovens que serão admitidos como aprendizes e 12 afilhados que irão participar do curso de violão por três meses. Nós estamos muito felizes, estávamos ansiosos para esse encontro. Aqui é uma casa de Justiça, mas é uma casa de Cidadania”, comemorou.

*Oficina de violão* - Para participar da oficina de violão foram selecionados 12 crianças e adolescentes, de 12 a 17 anos, com aptidão para a música. O instrutor, Kalebe Rendeiro, comemorou poder compartilhar seu conhecimento com o grupo: “Estou muito feliz. É a primeira vez que estou me envolvendo com este projeto, que já conheço há muito tempo. Estou bastante empolgado e espero que os alunos gostem da aula de violão”.

O curso de violão, intitulado “Acorde sem trabalho infantil”, será realizado no período de três meses, na sala da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, sempre às terças e quintas-feiras, das 9h às 10h e das 10h às 11h.

*Aprendizes* - Os 10 novos jovens que irão atuar como aprendiz no TRT8 tiveram o primeiro encontro com a coordenação do Programa de Combate ao Trabalho Infantil no dia 8 de setembro de 2021, quando puderam ouvir depoimentos de padrinhos e gestores do programa.

A desembargadora Zuíla Dutra pontuou aos jovens a importância de terem disciplina neste momento na vida de cada um: “Vocês estão escrevendo um capítulo no livro da vida de vocês, abracem esta oportunidade com disciplina, comprometimento e estudo. A aprendizagem é um direito de todo adolescente a partir dos 14 anos, assegurado no Estatuto da Criança e do Adolescente, e que representa a porta de entrada, o caminho seguro para o trabalho decente e para o primeiro emprego de uma forma digna”.

## APRENDIZES SÃO RECEBIDOS EM CERIMÔNIA NO TRT8

Faz parte do processo de amadurecimento de um jovem a construção de expectativas sobre seu futuro e sua vida profissional. No decorrer de seu crescimento, alimenta sonhos de se tornar um grande profissional nas mais diversas áreas: medicina, esporte, educação etc., e almejam o tão sonhado primeiro emprego com carteira assinada, e a aprendizagem é um caminho para isso.

Essa trajetória se tornou realidade para 10 jovens que ingressaram, no dia 13 de setembro de 2021, no Programa Jovem Aprendiz, do TRT8, que conta com a supervisão da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

Os jovens atuarão no período de dois anos, distribuídos em setores como: Secretaria de Tecnologia da Informação, Assessoria de Comunicação Social, Coordenadoria de Finanças, Coordenadoria de Saúde, entre outros.

Um deles, o estudante do 2º ano do ensino médio, Pedro de Souza, 17 anos, escolheu a área da saúde, pois pensou no bem-estar do próximo: “Conheci vários setores do Tribunal, mas trabalhar com a saúde, proteger a vida e proteger o próximo, me motivou. Quem sabe eu também tento vestibular para o curso de Medicina”, comentou. O jovem Antônio Pedro Caldas estava eufórico com a cerimônia: “Estou muito feliz com o primeiro trabalho, carteira assinada e o coração está a mil, ansioso para começar a trabalhar”. Rian Santos comemorou a realização do sonho: “Eu vou trabalhar na área que me chama muito atenção, que é informática. Estou muito feliz com esta oportunidade e também de poder conciliar os estudos com o meu primeiro emprego. Vou começar uma nova história aqui no Tribunal”.

Durante o evento, a juíza Vanilza Malcher, gestora da Comissão, lembrou que em 2012 iniciou o Programa Jovem Aprendiz, voltado a famílias e jovens de baixa renda: “Este programa é regular, assertivo, acompanhado e protegido por todos nós, padrinhos e gestores. Toda criança tem o direito à escola, por isso todos os jovens que são beneficiados pelo programa devem estar obrigatoriamente na escola. Todos devem sonhar, sem medo, e querer sempre seguir em frente”, pontuou.

O supervisor do Centro de Integração Empresa e Escola, Luís André Oliveira, afirmou que o TRT8 é um dos pioneiros na área do Judiciário em implantar o Programa Jovem Aprendiz: “Hoje, em todo o Estado do Pará, temos mais de três mil jovens aprendizes e, na capital paraense, são mais de 1.300 jovens. Aqui no TRT8 é

uma experiência muito exitosa, o CIEE está feliz pelo ingresso dos 10 novos jovens no Programa Aprendiz”.

Durante a cerimônia os servidores de cada setor do Tribunal fizeram a entrega dos crachás de identificação dos jovens, os quais, no decorrer da semana, participaram de atividades de ambientação e adaptação ao novo local de trabalho.

## SHOW SOLIDÁRIO COM A CANTORA LIA SOPHIA E CONVIDADOS

Para o público que ia chegando devagar no teatro, aquele show era um momento de reencontro com muitas coisas, amigos, familiares, colegas de trabalho, o próprio ato de estar novamente em um espetáculo, depois de tanto tempo de isolamento. Tudo isso fez com que a noite de 5 de outubro de 2021 ficasse gravada na história de todas e todos que compareceram ao Teatro do Sesi, para o show que marcou o reencontro da cantora Lia Sophia presencialmente com o seu público, após longa ausência em virtude da pandemia do novo coronavírus. Movida pela solidariedade e amor ao próximo - o ingresso do show foi uma cesta básica destinada a famílias em vulnerabilidade social -, a cantora esbanjou talento, graça e muita dança, e contou com grandes nomes da música paraense entre os convidados: Félix Robatto, Salomão Habib, Nilson Chaves e Pinduca, que levantou o público, botando todo mundo para cantar seus *hits* mais famosos.

A artista foi a anfitriã de uma noite memorável, entrou cantando e tocando a música “De volta para o meu aconchego” e fez lindas homenagens aos grandes nomes da música paraense. O mestre Sebastião Tapajós, violonista recentemente falecido, recebeu as primeiras homenagens com vídeos e apresentação de solo de viola, pelo artista Salomão Habib.

Momento emocionante no show foi quando Lia Sophia trouxe ao palco as referências e lembranças do grande parceiro do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, o juiz Cláudio Rendeiro, que interpretava o personagem Epaminondas Gustavo, falecido em janeiro de 2021, vítima da Covid-19. Símbolos que acompanhavam as apresentações do artista como o Epatinho do Círio, a rede e o rádio, assim como o inesquecível remo, estavam ali presentes e finalizou com o videoclipe da música “Tão cedo”, composição da juíza Vanilza Malcher, com interpretação da cantora Alba Mariah.

O cantor Nilson Chaves celebrou sua volta aos palcos no show solidário e ficou emocionado com a alegria de todos que rezaram e torceram por ele na sua batalha contra o coronavírus. “Estou muito feliz em estar aqui, recebendo esta energia de todos vocês, é a minha primeira apresentação no palco depois de ter sobrevivido”, relatou, sendo aplaudido de pé pelo público presente. Félix Robatto e Pinduca agitaram o público, o primeiro com guitarrada e muita lambateria, e o grande mestre Pinduca levou o público a dançar e cantar suas músicas que marcaram gerações, como a “Dança do Carimbó” e a “Marcha do Vestibular”.

A desembargadora do TRT8 Zuíla Dutra, gestora do programa de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8, registrou: “Essa foi uma energia fantástica, que veio mostrar que há muita gente solidária, com o coração bom, e que só precisam ser incentivadas para fazer essa doação. E aqui nós tivemos a prova concreta de tantas pessoas que querem estender a mão e ter certeza de que aquela ajuda chegará ao verdadeiro destino. Estou com o coração transbordando de felicidade com tudo que vivemos aqui nesta noite”.

O show foi transmitido ao vivo pela TV Cultura, parceira do projeto, e pelo canal da Lia Sophia no *YouTube*, onde está gravado e pode ser acessado para quem não conseguiu ir ao teatro ou ver a transmissão pela TV.

Durante o Show Solidário, foram arrecadadas 300 cestas básicas para a Campanha do Círio 2021 do TRT8 e Diretoria da Festa da Nazaré.

Para acesso ao teatro, foram cumpridas as normas estabelecidas no Decreto Estadual nº 800/2020, que institui o Projeto RETOMAPARÁ, dispondo sobre a retomada econômica e social segura, no âmbito do Estado do Pará, por meio da aplicação de medidas de distanciamento controlado e protocolos específicos para reabertura gradual e funcionamento de segmentos de atividades econômicas e sociais.

## CANTORA LIA SOPHIA VISITA OFICINA DE MÚSICA

A cantora Lia Sophia foi a convidada para contar sobre a sua vida como artista, compositora e multi-instrumentista, no dia 21 de outubro de 2021, na Oficina de Música “Acordes sem o trabalho infantil”, promovida pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8.

A artista contou aos alunos sobre o que representa a música na sua vida: “Aos nove anos de idade eu não queria aquilo, queria correr, brincar na rua, e a minha mãe comprou um violão para mim. Logo no início, não gostava. Violão precisa ter dedicação, tem que estudar todos os dias. Depois que aprendi a tocar, me apaixonei pelo violão e dormia abraçada com ele”.

Lia Sophia afirmou que a música transforma a vida de uma família toda: “Uma criança se desenvolve em um aprendizado de música, na escola, ou aprende uma profissão que vai dar um aporte para ela no futuro, e muda sua vida e, com certeza, da família toda. Me sinto na obrigação de retribuir, recebi ajuda de projetos sociais, minha família recebeu muita solidariedade, a minha história inteira é marcada pela importância do voluntariado, da solidariedade, todo mundo tem que estar envolvido nessa causa”. “Hoje, neste encontro, fiquei emocionada, vi um pouco da minha história. Vim de família humilde, lembrei do meu primeiro violão. E, vendo os alunos com os olhinhos brilhando, atentos em tudo que eu falava, espero que tenha ficado uma coisa, que eles possam se dedicar e aprender mais. A música, como falei, pode se tornar uma profissão e sempre vai trazer alegria para eles e felicidade para os outros, assim como foi comigo. Sou abençoada, vivo da música há muitos anos e tudo que conquistei foi através da música. A minha vida foi estruturada a partir disso, eu vejo uma saída para muitos jovens, muitas crianças que a música pode se tornar uma profissão vantajosa, a pessoa vai ter uma vida digna por meio dessa profissão”, finalizou a cantora.

Os estudantes ficaram felizes e emocionados com a visita especial.

*Oficina* - Os violões foram doados ao programa por meio do Memorial da JT8, como informou a desembargadora Zuíla Dutra: “Os violões foram doados pelo Museu do Tribunal para a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil. Estamos muito felizes com a concretização deste curso de capacitação porque contribui para estimular o desenvolvimento das potencialidades dos participantes e, sobretudo, o direito de sonhar, que é fundamental para a busca de oportunidades de realização”, pontuou.

A juíza Vanilza Malcher ressaltou que o objetivo é fomentar a cultura e estimular o desenvolvimento das crianças com uma prática cultural. “Nós entendemos que a cultura, o esporte, e, principalmente, a educação, são fundamentais neste processo de combate ao trabalho infantil, porque estimulamos o desenvolvimento pleno de crianças e adolescentes. Sem dúvida a visita da Lia Sophia foi um momento

muito especial, trazer uma cantora para contar sua experiência para crianças e adolescentes. Nós precisamos dar exemplos, os exemplos arrastam, foi um dia muito importante na vida deles e para nós, para que possamos prosseguir no nosso trabalho, temos apoio da Lia e de muitos artistas, apoio de muitos parceiros. Assim como nós pretendemos trazer outros artistas para conhecer o programa e os afilhados”, finalizou.

## **DIA NACIONAL DO LUTO**

No dia 19 de junho de 2021, no Brasil, foi celebrado o “Dia Nacional do Luto”, criado com o intuito de refletir sobre os sentimentos causados pelas perdas provenientes do falecimento de pessoas queridas. Nos dois últimos anos, a data foi colocada em evidência, devido ao difícil momento de pandemia em que o mundo atravessa, com o Brasil chegando a mais de 500 mil pessoas perdidas para a Covid-19 exatamente em junho/2021.

Na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) tem sido cada vez mais difícil encontrar alguém que não sofreu com a perda de colegas, amigos, vizinhos ou familiares.

Dentro do convívio direto de trabalho, onde se passa boa parte da vida e se fortalecem laços de amizade, afeto, respeito e amor, muitos também sofreram perdas, especialmente nos últimos dois anos, e cada uma delas foi sentida com muito pesar pela instituição, afinal, cada uma das pessoas que partiram foram essenciais para o desenvolvimento da JT8 e desempenharam com dedicação e competência suas funções, sejam elas profissionais, na família ou em seus objetivos pessoais.

Como forma de homenagear as pessoas que partiram nos últimos dois anos, independente do motivo, a JT8 fez uma postagem nas suas redes sociais, no dia 19 de junho de 2021, renovando seu agradecimento nominal àqueles que hoje atendem pelo nome de um único sentimento: saudade.

Memorial: Antonia Campos Serra, Antonio do Nascimento Pinho, Clea Corrêa Pinto de Oliveira, Clécia Lúcia Botelho de Matos, Cosme Mamede da Costa, Dennis Jorge Vieira Jennings, Edson Antônio dos Santos Souza, Edson Guilherme Santos Bittencourt, Ferdinando Vieira Amazonas, Filomena Maria Jorge Chaves, Glória Maria da Silva Toutonge, Gonçalo Augusto Rodrigues de Freitas, Helena da Costa Paredes, Herculano Wanderlin da Silva Gibson, Jefferson da Silva Barros, João Carlos Marques de Carvalho

(pensionista), João Luiz Sapucaia, João Soeiro da Costa, José Carlos do Santos Neto, José Dalmácio Lima, José do Carmo Pereira Neto, José Roberto Assis Oliveira, Juruacy Silva da Costa, Marciano de Jesus Pereira, Maria de Fátima Vasconcelos Penna, Maria dos Anjos de Souza Corrêa (pensionista), Marilza Cavalcante Feliciano, Narciso de Souza Santos, Nereida Fadul Saraiva de Medeiros, Neuza Maria Lopes de Gusmão, Pedro Monteiro da Costa Filho, Pedro Thaumaturgo Soriano de Mello, Raimundo de Souza Corrêa, Rose Mary Costa Damasceno, Salamir Tércio Nogueira de Brito e Walderir Oliveira da Costa.

## JUSTIÇA ITINERANTE

### Junho e Julho

Com o advento da pandemia da Covid-19, a locomoção dos cidadãos ficou limitada e a necessidade do distanciamento social demandou uma nova forma de relacionamento em comunidade. Logo no início da pandemia, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) atuou no sentido de não deixar que os jurisdicionados que demandassem por seus serviços ficassem sem acesso a ela, agindo de forma ágil na construção de mecanismos tecnológicos que permitissem o recebimento da demanda e o atendimento da população.

Atualmente, todo e qualquer cidadão que necessite da atuação da JT8 pode acioná-la de qualquer lugar, com a ponta dos seus dedos, acessando o Sistema de Reclamação Virtual que pode ser encontrado no Portal na internet. A partir dali todo o processo é encaminhado, inicialmente para conciliação, se for o caso, ou para deliberação direta do magistrado, que poderá marcar e realizar audiências totalmente telepresenciais.

Para levar essas informações à população, a Justiça Trabalhista no Amapá elaborou o Projeto Itinerância. A partir do dia 21 de junho de 2021, o diretor do Fórum Trabalhista de Macapá, juiz Jônatas dos Santos Andrade, informou que iniciaria a itinerância em formato híbrido, permitindo ao jurisdicionado uma maior proximidade com a Justiça do Trabalho, ampliando o alcance dos serviços além do formato digital, com parte do atendimento sendo feito de forma presencial, garantidas as medidas de segurança sanitária, com o distanciamento necessário e o uso de máscaras e álcool em gel para higienização das mãos.

De acordo com o magistrado, esse trabalho de levar os serviços da Justiça do Trabalho para mais próximo da comunidade

foi incentivado pela Corregedoria Regional da JT8: “Esse projeto foi concebido no início do ano de 2021, mas, infelizmente, fomos surpreendidos pelo aumento dos casos de Covid-19 e tivemos que suspender. Em função disso, será realizada uma nova modalidade, que visa atender todos os municípios do interior do Amapá, além da capital”.

O diretor da 5ª Vara do Trabalho (VT) de Macapá, Anselmo Soveney Moraes Júnior, ressaltou: “Estamos felizes com a boa receptividade da população e instituições parceiras para desenvolver o projeto. Iniciamos em 2019, mas, com a pandemia, o projeto teve que ser suspenso e, agora, voltamos com visitas e divulgação em várias cidades do Estado. Como estamos centralizados só em Macapá, queremos aproximar ainda mais a Justiça do Trabalho para o trabalhador de todo o Estado, abrir este leque de serviços da JT8 pela Justiça Itinerante”. O diretor destacou, ainda, que para promover a itinerância foram realizadas diversas parcerias, como com o Tribunal de Justiça do Amapá, que disponibilizou espaço em suas dependências nos municípios atendidos, além da Polícia Rodoviária Federal, que faz o acompanhamento da equipe no decorrer da itinerância. A intenção é ampliar o número de parcerias com outras instituições: “Estamos fazendo parcerias com os órgãos que já possuem unidades no interior. Fizemos com o Tribunal de Justiça, e, em breve, vamos fazer com o Tribunal Regional Eleitoral, o Ministério Público do Estado. Em Macapá, tivemos uma boa receptividade com o Super Fácil, órgão do Estado que concentra uma rede de serviços ao cidadão”.

O diretor do Fórum Trabalhista de Macapá cumpriu agenda de visitas em todas as cidades que receberão o Projeto Itinerância, reunindo com prefeitos, concedendo entrevistas em rádios locais e divulgando o projeto em órgãos públicos.

Segundo o cronograma do projeto, a primeira etapa ocorreu no período de 21/06 a 07/07, com atendimento para as cidades da região central de Macapá, que são Santana, Mazagão, Itaubal, Cutias do Araguari (Região Metropolitana); e de 05 a 09/07, em Porto Grande, Pedra Branca do Amapari e Serra do Navio.

A expectativa é gerar atendimento para mais de três mil jurisdicionados. A iniciativa foi promovida pelo Fórum Trabalhista de Macapá, em parceria com o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) e com o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-Macapá.

### Agosto

A caravana da Justiça Itinerante no Amapá seguiu em direção aos limites territoriais brasileiros. Nos dias 24, 25 e 26 de agosto de 2021, o atendimento ocorreu no município de Oiapoque, na fronteira com a Guiana Francesa, no Amapá.

A chefe do Núcleo de Apoio às Varas do Trabalho do Foro Trabalhista de Macapá, Karina Viviane Figueiredo Luna, que participou do projeto desde seu planejamento e implantação, relatou: “Na execução do Projeto Justiça Itinerante, a população foi bastante acolhedora, eles viram na equipe que representava a Justiça do Trabalho uma oportunidade e uma facilidade no auxílio de suas demandas. A equipe de servidores atuou de forma sinérgica desde o planejamento do projeto até a execução”.

Karina Luna destacou, também, que o projeto é essencial, além de ter um caráter educativo: “Por meio dele, a Justiça iniciou a construção de uma rede de conexão com as entidades públicas dos municípios envolvidos, facilitando o acesso da comunidade à Justiça. Além disso, a Itinerância teve caráter educativo, pois levou ao conhecimento da comunidade o papel da Justiça do Trabalho”.

A iniciativa sempre atuou dentro das normas de segurança para evitar a disseminação da Covid-19, é o que afirmou o diretor da 5ª VT de Macapá, Anselmo Moraes Júnior: “Os órgãos que nós vamos visitar nesses interiores têm recebido nossa equipe e apoiado as atividades. Sempre adotamos todos os cuidados, mantendo o distanciamento e seguindo os protocolos de segurança”.

A Justiça Itinerante tem sido efetiva, por isso a expectativa é de que o projeto continue até o final de 2021, estendendo-se para 2022. Ainda assim, caso a população necessite dos serviços da Justiça do Trabalho no Pará e no Amapá, pode acioná-la de qualquer lugar, acessando o Sistema de Reclamação Virtual.

### Outubro

Magistrados e servidores do TRT8 retomaram, no dia 18 de outubro de 2021, o Projeto Justiça Itinerante, que chegou na comunidade de Vila Progresso, no Distrito de Bailique, com mais de 40 atendimentos presenciais realizados no horário das 8h às 14h.

O projeto teve à frente o titular da 5ª VT de Macapá, juiz Jônatas Andrade, que acompanhou pessoalmente as ações e afirmou que realizaram “mais de 40 atendimentos só pela manhã. O ritmo é forte, a comunidade muito carente, próxima ao oceano, com problemas de acesso à água potável e com energia à base de geradores”.

No dia 21/10, o Projeto Justiça Itinerante chegou ao município de Chaves, na Ilha do Marajó (PA) e, em 22/10, o Fórum da Justiça Estadual de Afuá, no Pará, recebeu o projeto da JT8.

## COMUNICAÇÃO

### PODCAST LABORANDO

Com o objetivo de aproximar ainda mais a Justiça Trabalhista da sociedade, o *podcast* Laborando foi a mais nova ferramenta de comunicação criada para divulgar as ações, serviços e projetos da Justiça do Trabalho no Pará e Amapá. Elaborado pela Assessoria de Comunicação Social (ASCOM8), do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), o *podcast* se junta às diversas mídias utilizadas, como a Revista Eletrônica, redes sociais, Portal e intranet, utilizando o princípio da multiplataforma.

O assessor de Comunicação do TRT8, Edney José Martins Pereira, destacou que a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) tem papel essencial na mediação de questões decorrentes das relações de trabalho, e, por isso, “quanto mais ampliamos o alcance das informações acerca da sua atuação, maior a proximidade com a sociedade e, conseqüentemente, com as demandas provenientes dos cidadãos que a integram, que chamamos de jurisdicionados”. E complementou: “por essa razão, e também pela amplitude do alcance do rádio e das informações compartilhadas por áudio atualmente, que elaborarmos o *podcast* Laborando, para trazer informações rápidas e acessíveis a todo o público que nos acompanha. Em qualquer lugar e a qualquer hora, as notícias estarão disponíveis e ao alcance de todos”.

No primeiro episódio do Laborando, lançado em junho de 2021, as principais notícias do TRT8, foram: Correição Ordinária; Projeto Justiça Itinerante em Macapá; PJE Mídias; a campanha lançada de combate ao Trabalho Infantil e os novos desembargadores do TRT8. O Laborando será veiculado quinzenalmente.

### TV MÍDIA

Desde outubro de 2021, quem esteve no edifício-sede e no Fórum Trabalhista de Belém notou a novidade: entrou no ar a TV Mídia do TRT8. Por meio de televisões posicionadas de forma estratégica nas dependências do Tribunal, magistrados, servidores e

os demais públicos podem acompanhar as iniciativas e serviços que o TRT8 possui e oferece.

O projeto foi desenvolvido em parceria entre a Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) e a ASCOM8, e tem o objetivo de ampliar as informações sobre a atuação e a oferta de serviços do Tribunal para os diversos públicos que frequentam as unidades da JT8. O conteúdo exibido nos monitores é constantemente atualizado para que a informação esteja sempre em dia.

Ainda em fase piloto, a previsão é que seja expandido para outras localidades. Inicialmente, há aparelhos instalados no *hall* do prédio-sede, na Escola Judicial do TRT8 (EJUD8) e no prédio do Fórum Trabalhista de Belém.

## **MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO NOVO CORONAVÍRUS E PROTOCOLO PARA RETOMADA DE ATIVIDADES PRESENCIAIS NA JT8**

### *Ato Conjunto PRESI/CR nº 027, de 02 de agosto de 2021*

No dia 16 de agosto de 2021 iniciou o retorno ao trabalho presencial de até, no máximo, 75% das equipes de servidores das unidades judiciais e administrativas lotadas na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) em Belém; no Fórum Trabalhista de Abaetetuba, Ananindeua, Belém, Macapá, Marabá, Parauapebas e Santarém, e em todas as Varas do Trabalho sob jurisdição do Regional.

A decisão constou do Ato Conjunto da Presidência do TRT8 e da Corregedoria Regional nº 027/2021, que alterou, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 020/2021, que instituiu protocolo para a retomada dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo coronavírus - Covid-19.

A gestão do Regional levou em consideração a atualização do Decreto Estadual nº 800/2021, do Governo do Estado do Pará, que alterou o bandeiramento nas Regiões Metropolitanas I e II, Marajó Oriental, Nordeste, Baixo Tocantins e Nordeste para a cor verde, que é considerada uma zona definida pela capacidade hospitalar controlada e a evolução da doença em fase decrescente, mantendo o bandeiramento amarelo para as demais regiões, caracterizando capacidade hospitalar em risco e evolução da doença relativamente controlada.

O Decreto nº 2.498/2021, do Governo do Estado do Amapá, que estabeleceu critérios da retomada responsável e gradual das atividades econômicas e sociais no Estado do Amapá também foi levado em consideração para as determinações do TRT8.

Com a retomada gradativa ao trabalho presencial e o aumento do número de pessoas vacinadas contra a Covid-19, todos os protocolos sanitários foram mantidos e cumpridos no TRT8, como o uso obrigatório de máscaras, respeito ao distanciamento social de dois metros e uso do álcool gel para higienização das mãos.

As audiências permaneceram no formato telepresencial como estavam sendo viabilizadas de forma positiva, desde o ano de 2020.

Antes da atualização feita pelo Ato Conjunto PRESI/CR nº 027/2021, prevaleciam as instruções constantes do Ato Conjunto PRESI/CR nº 020/2021, com a Errata nº 001/2021, bem como alterações procedidas por meio dos Atos Conjuntos PRESI/CR nºs 022, 023/2021 e 027/2021.

#### *Ato Conjunto PRESI/CR nº 031, de 19 de outubro de 2021*

Considerando a atualização promovida em 27 de agosto de 2021 pelo Governo do Estado do Pará, no Decreto Estadual nº 800/2020, que alterou para verde (zona 04) o bandeiramento em todas as regiões do Estado do Pará, bem como considerando a edição do Decreto nº 3.152/2021, do Governo do Estado do Amapá, que estabeleceu critérios para retomada responsável e gradual das atividades econômicas e sociais, considerando a realidade epidemiológica e a rede assistencial dos Municípios e do Estado do Amapá, foi editado o Ato Conjunto PRESI/CR nº 031/2021, dispondo sobre a retomada dos serviços presenciais na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8).

Após manifestação favorável do Comitê de Retomada do Serviço Público Pós-Crise, com o suporte da Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA), a partir de 3 de novembro de 2021 ficou restabelecido o trabalho presencial integral das equipes de magistrados e servidores das unidades judiciais e administrativas lotadas na sede do Tribunal, nos Foros Trabalhistas de Abaetetuba, Ananindeua, Belém, Macapá, Marabá, Parauapebas e Santarém e em todas as Varas do Trabalho sob jurisdição do 8º Regional, cessando o trabalho remoto, mantendo-se tão somente a modalidade de teletrabalho integral ou parcial.

De acordo com o normativo, em caso de agravamento do quadro epidemiológico, o TRT8 pode decidir pelo retorno às atividades remotas parcial ou integralmente.

Importante ressaltar que o TRT8 estabeleceu a obrigatoriedade de apresentação de documento de identificação e carteira de vacinação contra a Covid-19 por parte de magistrados, servidores, membros do Ministério Público, advogados, jurisdicionados e prestadores de serviços, para acesso às dependências do Tribunal e das Varas do Trabalho. Eventual impedimento de apresentação do documento comprobatório de vacinação deve ser ratificado por declaração médica competente.

As audiências inaugurais e de conciliação poderão ocorrer de forma telepresencial ou híbrida, a critério do magistrado. Não haverá alteração das audiências já previamente agendadas, permanecendo o formato já estabelecido.

Prossegue a obrigatoriedade do uso de máscaras para a entrada e permanência nas dependências do Tribunal, além do respeito ao distanciamento social. Ficam autorizadas as reuniões presenciais, sendo mantido o protocolo de segurança.

A Portaria PRESI nº 725, de 28 de outubro de 2021, regulamentou, no âmbito da JT8, as medidas administrativas de prevenção ao contágio pela Covid-19 durante o restabelecimento das atividades presenciais, com base no Ato Conjunto PRESI/CR nº 031/2021.

## **LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO, INTELIGÊNCIA E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - LIODS**

### *LAWTECHS, LEGALTECHS E AB2L*

No dia 11 de agosto de 2021, às 15h30, na plataforma *Google Meet*, foi exibida a palestra “*Lawtechs, Legaltechs e AB2L*”, expondo produtos e serviços tecnológicos desenvolvidos por *startups* para o meio jurídico.

De acordo com o desembargador aposentado José Maria Quadros de Alencar, coordenador do Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a proposta do evento foi apresentar ao público interno o ecossistema das *Lawtechs/Legaltechs* para futuramente prospectar oportunidades de inovação e de melhorias que facilitem a vida de magistrados e servidores.

Com a vigência de novos marcos regulatórios das compras públicas inovadoras e sustentáveis, essa convergência de interesses

tende a aumentar nos próximos anos e essas empresas podem tornar-se parceiras estratégicas do Poder Judiciário, com desenvolvimento de *softwares*, prestação de serviços e pesquisas, aportando inovações e acelerando o avanço tecnológico, explicou o coordenador do LIODS do TRT8.

Essa é uma experiência que já integra a realidade de vários tribunais e procuradorias. Um exemplo é o “Victor”, *software* criado pela empresa Legal Lab, Supremo Tribunal Federal (STF) e Universidade de Brasília (UnB) para auxiliar na triagem de recursos repetitivos.

Em sua exposição, Daniel Marques, diretor executivo da Associação Brasileira de *Lawtechs* e *Legaltechs* (AB2L), ressaltou que o propósito da AB2L é conectar o universo jurídico à realidade 4.0 e que a união do Direito às novas tecnologias beneficiará o Direito e a Justiça.

## O QUE É JURIMETRIA, O QUE É A ABJ?

O LIODS do TRT8, com apoio da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), promoveu a palestra “O que é Jurimetria, o que é a ABJ?”, no dia 25 de agosto de 2021, às 15h30, pelo *Google Meet*, exposta por Júlio Trecenti, mestre e doutor em Estatística pela Universidade de São Paulo (USP) e secretário-geral da Associação Brasileira de Jurimetria (ABJ).

O propósito da iniciativa foi informar aos magistrados e servidores as possibilidades abertas pela jurimetria para melhorar a prestação jurisdicional, analisando as estatísticas e as tendências da jurisprudência regional.

No evento, Júlio Trecenti esclareceu o papel relevante que a jurimetria exerce no Judiciário: “É um complemento ao estudo clássico do Direito para tomar melhores decisões”. Acrescentou que ele se define como um “faxineiro de dados”, porque tem a função de extrair, arrumar e organizar as informações úteis dos dados públicos, que nem sempre estão classificados e organizados, fazendo o que chama de faxina para geração de valor.

Na prática, a jurimetria estuda as características das decisões, analisando os dados processuais. “Por exemplo, qual o valor médio de indenização de um determinado caso, quanto variam as decisões ou, para um caso específico, qual seria a provável sentença e indenização? A Estatística tem como fazer previsões, a partir do que é observado”, explicou o palestrante.

Sobre a Associação Brasileira de Jurimetria, Júlio Trecenti destacou que uma de suas principais missões é reunir e incentivar pesquisadores com preocupação em investigar e descrever os processos decisórios em que são criadas as normas individuais e concretas.

O fato de o TRT8 exigir petições iniciais líquidas é um atributo muito favorável para geração de uma base de dados robusta, o que é primordial para o desempenho do sistema jurimétrico. Os resultados são mais transparência dos dados e das análises de funcionamento dos tribunais e como as decisões são tomadas, informando com mais simetria as partes, beneficiando toda a sociedade.

Segundo a coordenação do LIODS do TRT8, a sociedade toda ganha com a jurimetria, pois ela fornece base científica à jurisdição, melhora a qualidade da prestação dos serviços judiciários e a entrega da justiça, para que sejam tomadas decisões mais seguras e assertivas.

### **“DEFENDA-ME”**

Com objetivo de fortalecer as políticas públicas e aperfeiçoar a rede de apoio em defesa da mulher, vítima de diversos tipos de violência, a Defensoria Pública do Estado do Pará, em parceria com o Tribunal Regional Eleitoral (TRE) do Pará, Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e Escola Superior da Defensoria Pública, promoveu, nos dias 19 e 20 de agosto de 2021, em formato híbrido, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no edifício-sede do TRT8, o Programa “Defenda-me”, com programação especial alusiva aos 15 anos da Lei Maria da Penha.

Iniciativa pioneira na região Norte, o programa tem como objetivo expandir políticas públicas voltadas à proteção da Mulher. O Estado do Pará foi o primeiro da região Norte que ofertou curso de capacitação gratuito para parlamentares de todo o Estado, visando orientá-las para que possibilite a instalação de Procuradorias da Mulher nos municípios paraenses; com isso haverá a possibilidade de ampliação da rede local de atendimento à mulher, além de incentivar o combate a todas as formas de violência contra a mulher.

Durante os dois dias de evento, houve palestras sobre temas que envolveram a proteção e o acolhimento da mulher vítima de violência; os impactos da Lei Maria da Penha; violência de gênero; qual o papel da Procuradoria da Mulher nos municípios, dentre outros assuntos. O “Defenda-me” pretende alcançar resultados

como a promoção da igualdade de gêneros, tratamento humanizado, acesso amplo e qualificado da mulher à Justiça

A programação marcou as comemorações pelos 15 anos da Lei Maria da Penha no Brasil, celebrado no dia 7 de agosto. A Lei, criada no ano de 2006, instituiu mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Programação:

19/08

15h - Abertura oficial: João Paulo Carneiro Gonçalves Lédo, defensor público geral; Luzia Nadja Guimarães Nascimento, desembargadora presidente do TRE-PA; Maria Valquíria Norat Coelho, vice-presidente do TRT8, no exercício da Presidência; e as deputadas estaduais Nilse Pinheiro e Marinor Brito.

15h40min - Campanha “Sinal Vermelho” - desembargadora Luzia Nadja Guimarães Nascimento, presidente do TRE-PA.

16h10min - O que é violência de gênero? - Maria Berenice Dias, jurista, advogada, desembargadora aposentada do TJ-RS.

17h - Ato simbólico com as mulheres vítimas de violência de gênero assistidas pela Defensoria Pública - Musical “Nós por Elas”, coordenado pelo professor de Teatro Emanuel Jorge de Freitas, com apoio da Associação dos Defensores Públicos do Estado do Pará e do Instituto Embeleze.

20/08

8h30min - Proteção, acolhimento e aspectos psicológicos da mulher em situação de violência de gênero e Os Grupos de Reflexão de Mulheres: um relato da experiência do NUGEN Mulher - Mislene Lima Silva, mestre em Psicologia e psicóloga do Núcleo de Prevenção e Enfrentamento da Violência de Gênero (NUGEN).

9h30min - Depoimento de Joice Daniele Lima Moreira sobre os efeitos do Grupo de Reflexão.

9h40min - A importância da articulação com a Rede de Atendimento para garantir a proteção da mulher vítima de violência - Rosana Moraes, assistente social da Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos (SEJUDH) e mestre em Políticas Públicas pela UFPA.

10h30min - Os impactos da Lei Maria da Penha no afastamento da trabalhadora por causa da violência doméstica e familiar - Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmiento, titular da 3ª VT de Belém e coordenadora do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8.

14h - Cotas de gênero: um projeto que deu certo? - Maíra de Barros Domingues, analista do TRE-PA.

14h30min - A defesa jurídica da mulher - Fábio Rangel Pereira de Souza, defensor público e especialista em Direito do Estado.

15h - A didática do NUGEN - defensora pública Larissa Machado Silva Nogueira. A defesa jurídica da pessoa acusada de violência de gênero - defensora pública Larissa Beltrão Rosas.

15h30min - Programa Reincidência Zero da DPE e a construção de masculinidades saudáveis - Rosana Lemos Faraon, psicóloga, mestre em Psicologia (UFPA), especialista em Saúde Mental e Justiça (Hospital de Clínicas-PA) e Psicologia da Educação (PUC- Minas).

16h - Qual é o papel da Procuradoria da Mulher nos municípios? Como montar? Como atuar? Aspectos práticos - Lucinery Helena Resende Ferreira, promotora de Justiça aposentada e coordenadora da Procuradoria da Mulher, representando a Procuradoria da Mulher da Assembleia Legislativa.

## AGOSTO LILÁS

### Live: Uma análise da masculinidade tóxica e do feminismo nos personagens da Disney e na vida cotidiana

A Campanha “Agosto Lilás” simboliza o enfrentamento da violência contra a mulher, e, atuando nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio de seu Comitê de Incentivo à Participação Feminina, em parceria com a ECAISS, EJUD8 e AMATRA8, promoveu, no dia 23 de agosto de 2021, no canal do *YouTube* do TRT8, *live* expondo temas importantes como masculinidade tóxica e machismo estrutural, fazendo uma análise da masculinidade tóxica e do feminismo influenciados pelos personagens da Disney, que atravessam a vida cotidiana.

Coordenadora da Comissão, a juíza Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento foi a mediadora do evento e, em seu pronunciamento inicial, destacou a importância de refletir e debater o tema: “O objetivo é trazer um debate, a partir do imaginário infantil, que se possa refletir sobre o papel da mulher e da masculinidade que interfere na relação do homem. Queremos voltar o nosso olhar para a sociedade patriarcal, que reforça a figura do homem como figura dominante e, para manter este domínio, faz uso de várias espécies de violência contra a mulher. O que podemos entender por

masculinidade tóxica? Qual a relação existente com o feminismo? Como isso pode repercutir na nossa vida? Como os contos de fada infantil podem contribuir com a formação da nossa identidade?”.

O primeiro facilitador foi o mestrandando em Jornalismo, Imagem e Entretenimento pela Cásper Líbero, Hermínio Pessoa Neto, que apresentou um panorama do perfil dos personagens dos filmes da Disney, especialmente as princesas, fazendo uma análise da geração dos personagens e identidades criadas. “Hoje em dia falamos muito em representatividade. Precisamos ter uma referência das pessoas que vemos nas revistas, nas novelas, nos livros. Para falar da representação de gêneros, vamos tratar de uma potência que é a Disney, que está no imaginário popular. A Disney é o maior conglomerado de entretenimento, com mais de 154 bilhões de receita”, informou.

Hermínio Neto apresentou as personagens femininas que surgiram no ano de 1937 com a primeira produção de príncipe e princesa, que foi a “Branca de Neve e os 7 anões”, em comparação com a princesa Raya e o último dragão, lançada em 2021. “Essas princesas têm uma relação em que vamos discutir o papel do feminismo. A princesa que espera o seu príncipe encantado e a Raya, que é uma guerreira e criada somente por um pai amoroso e cuidadoso. Uma distante caracterização e construção de protagonismo feminista separadas por 84 anos”, pontuou.

O assessor de Comunicação Social do TRT8, Edney José Martins Pereira, foi o segundo facilitador da *live* e expôs os caminhos para construção de um pensamento machista, evidenciado nas rodas de amigos e conversas de aplicativos de mensagens. Edney fez referências à pesquisa sobre o comportamento dos homens em grupos de *WhatsApp*, desenvolvido pela professora Valeska Zanello, do Departamento de Psicologia Clínica da UNB, que evidencia o conceito da “casa dos homens”. “Traz à tona uma realidade que muitos homens conhecemos, que são os grupos. Nesses grupos dos homens não existem limites para misoginia, para gordofobia, racismo, troca de imagens e mensagens, *nudes* de mulheres em diversas situações, mesmo que de suas companheiras”, advertiu.

Edney Martins fez um panorama de como a questão do machismo ainda se agravou com a pandemia: “Nós, homens, precisamos ter coragem de falar disso sim, desta toxicidade, que tem uma construção de lógica que coloca um peso tão grande na mulher. Você consegue ver na pandemia, por exemplo, que a produção acadêmica das mulheres caiu nesse período, enquanto

a dos homens aumentou. Por quê? Todos ficaram em casa, e se convencionou como natural as mulheres serem responsáveis por essa ‘carga mental’ intensa, sendo elas que devem ter as obrigações com pagamento de boletos, supermercados, levar criança na escola. O homem se coloca dentro de uma casa como se não precisasse fazer nada, por vezes não são nem provedores de nada, nem sequer de afeto”. Finalizou afirmando que há sim uma luz de esperança no combate à masculinidade tóxica: “Existem muitos homens que estão enxergando que existe um campo feliz, fora dessa masculinidade adoecida, e muitos grupos foram criados nesse sentido de debate e divulgação de novas masculinidades possíveis”.

## **RANKING DA TRANSPARÊNCIA DO JUDICIÁRIO**

Anunciado no dia 24 de agosto de 2021, o resultado final do *Ranking* da Transparência do Poder Judiciário trouxe o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) ocupando a 6ª colocação, empatado com os TRTs da 10ª (DF/TO), 14ª (RO/AC) e 22ª (PI) Regiões. O *Ranking* foi criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e tem o objetivo de estimular os órgãos do Judiciário a disponibilizarem suas informações de forma mais clara e padronizada à sociedade, tornando mais fácil e transparente o acesso aos dados de gestão. Foram avaliados os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, e o TRT8 ficou na sexta colocação, com 92,27% do índice de transparência.

O *Ranking* da Transparência visa atender à Lei de Acesso à Informação - LAI, sancionada em novembro de 2011. “Com muita satisfação recebo esse resultado, que foi fruto do trabalho de várias unidades administrativas do TRT8, para otimizar a transparência da gestão pública”, destacou a coordenadora de Governança Institucional do TRT8, Lia Martins Costa e Silva Cruz, que explicou, ainda, que os servidores publicam as informações com frequência, e muitas dessas publicações são exigências de Resoluções do próprio CNJ e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). “Foi criada pela SETIN uma página unificando todos os itens que compõem o *Ranking* da Transparência, o que facilitou muito o trabalho da conformidade e da compilação dos *links*, que são trabalhos realizados pela COGIN. As unidades vêm, a cada ano, se dedicando a otimizar essas publicações da transparência, e acredito que isso nos fez conseguir esse resultado”, pontuou a servidora.

Objetivos estratégicos, metas, indicadores, resultados alcançados, estrutura organizacional, atos normativos, atas e pautas de reuniões das sessões, ações, programas e projetos, serviço de informação ao cidadão, auditoria, gestão de pessoas, gestão orçamentária, licitações, contratos, entre outros assuntos, podem ser acessados no Portal da Transparência do TRT8.

Planejamento Estratégico - O coordenador de Gestão Estratégica do TRT8, Rodopiano Rocha da Silva Neto, registrou que a transparência é um valor institucional do TRT8, marcado pelo compromisso com a divulgação dos atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos. “O resultado do *Ranking* da Transparência do Poder Judiciário, divulgado pelo CNJ, no qual o TRT8 ficou em 6º lugar, representa coerência com o princípio constitucional da publicidade, demonstrando que a Justiça do Trabalho da 8ª Região disponibiliza suas informações de forma cada vez mais clara e padronizada à sociedade, além de fomentar o desenvolvimento da cultura da transparência e contribuir para o controle social da administração pública”, pontuou.

A transparência é uma das metas do Planejamento Estratégico 2021-2026 do TRT8, cuja a Meta 01 prevê que o Tribunal alcance 100% do *Ranking* da Transparência até dezembro de 2026. “O resultado de 2021 aponta que o TRT8 alcançou 92,27% do índice de transparência, o que representou um salto em relação ao resultado do ano anterior (79,02%). Para esse crescimento, merecem destaque o aprimoramento da página de *Transparência e Prestação de Contas* e da página de *Acesso à Informação*, além do maior controle e acompanhamento da atualização do Portal do TRT8 pelas unidades responsáveis”, observou Rodopiano Neto.

O coordenador informou, ainda, que para o TRT8 continuar avançando no *Ranking* da Transparência, a presidente do Tribunal, desembargadora Graziela Leite Colares, priorizou o Projeto Transparência e Prestação de Contas do Plano Estratégico 2021-2026, para ser implementado até 2022. “O projeto objetiva desenvolver e implementar painéis de *Business Intelligence* (BI) no Portal Institucional, que apresentem informações em tempo hábil para suportar os processos de transparência, prestação de contas, responsabilização e tomada de decisão, consoante diretrizes do TCU e do *Ranking* da Transparência do Poder Judiciário”, concluiu.

## CENTRO DE INTELIGÊNCIA DA JT8

A Portaria PRESI nº 562, de 27 de agosto de 2021, instituiu o Centro de Inteligência da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8). A iniciativa vai ao encontro da Resolução CNJ nº 349/2020, que instituiu o Centro de Inteligência do Poder Judiciário (CIPJ) e a rede de Centros de Inteligência do Poder Judiciário, com o intuito de propor tratamento adequado de demandas estratégicas ou repetitivas e de massa no Poder Judiciário brasileiro.

A criação do Centro de Inteligência visa aumentar a eficiência, identificando e propondo tratamento adequado a demandas repetitivas e de massa na 8ª Região, além de auxiliar na desjudicialização de litígios, ou seja, estimular a sociedade a resolver seus conflitos sem a necessidade de ações judiciais.

A ação foi uma das recomendações feitas pelo corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, durante a Correição Ordinária realizada no mês de junho de 2021 na JT8. Na ocasião, o corregedor lembrou da Resolução CNJ nº 291/2019, que também versa sobre o Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário.

O Centro será composto pela presidente do Tribunal - que será a coordenadora - além da vice-presidente, da corregedora regional, da coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC, do diretor da Coordenadoria de Gestão Estratégica - COGES, do diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação - SETIN e de um servidor do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas - NUGEPNAC. Podem ser convidados pelo coordenador, para reuniões ou ações específicas, outras pessoas integrantes do Tribunal ou de outras instituições.

Dentre as diversas competências do Centro de Inteligência, está a prevenção do ajuizamento de demandas repetitivas ou de massa, a partir da identificação das causas geradoras, por meio da uniformização e padronização de procedimentos para aperfeiçoamento da legislação - função que pretende agilizar diversos processos em curso na JT8. Além disso, também compete ao Centro o encaminhamento de informações referentes à repercussão econômica, política, social ou jurídica de questões legais ou constitucionais que se repetem em processos judiciais.

Em relação às conciliações, será função do Centro articular políticas para tal, inclusive envolvendo segmentos distintos do

Judiciário, com auxílio, caso necessário, do Núcleo de Cooperação Judiciária do Tribunal.

O Centro também terá importante integração com o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivo de Desenvolvimento sustentável - LIODS-TRT8, sugerindo o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas que permitam a identificação das demandas repetitivas ou que auxiliem na realização de competências do Centro de Inteligência.

## **CORREIÇÃO INTEGRADA**

*Abaetetuba, Capanema, Paragominas, Tucuruí, Santarém, Altamira e Óbidos*

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu, em formato telepresencial, no dia 27 de agosto de 2021, a Correição Regional de forma integrada com as Varas do Trabalho (VT) das cidades de Abaetetuba, Capanema, Paragominas, Tucuruí, Santarém, Altamira e Óbidos. A programação foi organizada e presidida pela Corregedoria Regional da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), que esteve representada pela corregedora, desembargadora Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, e pela secretária da Corregedoria, Liliane Cohen Calixto.

A desembargadora Mary Anne Medrado agradeceu a participação de todas e todos e fez referências ao cenário ainda de pandemia que vivemos: “Nós do TRT8 voltamos com atendimento em 75% presencial, mas, durante a pandemia, tivemos que enfrentar algumas dificuldades impostas, dificuldades para a realização de audiências virtuais, mas conseguimos superar esse momento”.

Durante a programação da Correição Integrada, o coordenador da Coordenadoria de Gestão Estratégica do TRT8 (COGES), Rodopiano Rocha da Silva Neto, fez um panorama das Metas Nacionais para 2021 e apresentou o Planejamento Estratégico do TRT8: “No Planejamento Estratégico do TRT8, para o período de 2021 a 2026, temos 10 objetivos, 18 metas e 30 iniciativas estratégicas, sendo que o TRT8 já realizou 19 dessas iniciativas. A missão do Regional é realizar a Justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e para o fortalecimento da cidadania”. O coordenador apresentou as Metas Nacionais previstas para serem cumpridas pelo Regional, entre elas: agilidade e produtividade na prestação jurisdicional, aumento do índice de conciliação e integração à Agenda 2030 do Poder Judiciário, que apresenta os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU, os ODS.

O chefe da Seção de Projetos da COGES, Luiz Carlos Damascena, destacou a importância da ferramenta DATAJUD, que é a base nacional de dados do Poder Judiciário, e, também, o Sistema Hórus, que processa os dados das Varas de Trabalho.

Durante a Correição foram apresentadas as boas práticas realizadas pelas Varas. A VT de Tucuruí, por seu diretor, Wilton Pantoja Quaresma, mostrou o aumento da taxa de conciliação; o inventário de procedimentos foi exibido pelo assistente da Corregedoria, Luiz Raimundo Melo dos Santos; e o diretor da 1ª VT de Abaetetuba, Lázaro Antônio Gomes de Carvalho, demonstrou como funciona o Assistente Virtual da Justiça do Trabalho.

A Correição Integrada também contou com a reflexão da psicóloga do TRT8, Úrsula Custódio Gomes, que comentou sobre o momento do retorno ao trabalho presencial: “Estamos em momento diferente, espero que todos vacinados. Podemos estar no atendimento presencial, mas o ambiente já não é o mesmo e nós não somos os mesmos. Temos que sempre cuidar do ambiente de trabalho, do clima organizacional e do cuidado com a saúde. A pandemia trouxe impactos social, emocional e ambiental e nós também trazemos essas marcas, a equipe também traz. Essas evoluções demandaram adaptação para todo mundo. Fiquem atentos para as pessoas que estão no seu ambiente de trabalho, olhar para as pessoas é muito importante”.

Mais de 90 pessoas participaram da Correição Integrada, entre juízes titulares, substitutos, servidores e advogados. Ao final, a corregedora regional da JT8 agradeceu a participação de todos e conclamou as Varas do Trabalho ao desenvolvimento de boas práticas de atuação, que devem ser encaminhadas para avaliação da Corregedoria.

#### Marabá e Parauapebas

Na manhã de 1º de outubro de 2021, a Corregedoria Regional da JT8 realizou a Correição Integrada nas VTs de Marabá e Parauapebas. Com a participação de magistrados e servidores que atuam nos municípios da região Sudeste do Pará, a corregedora regional, desembargadora Mary Anne Medrado, deu as boas-vindas aos presentes à reunião remota, realizada pelo *Google Meet*.

Durante a programação da Correição Integrada, foram apresentados temas como: a nova estratégia nacional do Poder Judiciário para 2021 a 2026; Planejamento Estratégico do TRT8; Metas Nacionais para 2021; novas funcionalidades do Sistema

Hórus e DATAJUD; apresentação de inventário de procedimentos e oportunidades de melhoria no desempenho da Vara do Trabalho; apresentação da ferramenta Assistente Virtual da Justiça do Trabalho e apresentação das boas práticas e principais ações que deram bons resultados, entre outros assuntos.

Um dos destaques foi a apresentação do diretor da 3ª VT de Marabá, Kardec de Assis Ferreira dos Santos. “Lembro que entrei no Tribunal com 22 anos e, neste período de pandemia, aqui em Marabá, conseguimos conciliar a vida pessoal com a profissional, pudemos flexibilizar o horário de servidores e a nossa produtividade aumentou muito. Sou muito feliz e realizado com o meu trabalho no TRT8”, comemorou. E acrescentou, ainda, que as Varas do interior do Pará e de Macapá se sentem distantes da sede, porém “a realização da Correição Integrada e a troca de experiências nos aproxima da Administração e nos traz novas perspectivas de trabalho. Gostaria de agradecer à juíza do trabalho Bianca Libonati, titular da 3ª Vara de Marabá, e a todos os servidores e estagiários que integram a VT de Marabá”, reforçou o servidor.

No final da programação, a psicóloga do TRT8, Úrsula Gomes, traçou um panorama do clima organizacional da instituição, tratando sobre a questão do amor pelo trabalho, conciliando com as complicações da vida. O coordenador da COGES, Rodopiano Neto, e o diretor da 1ª VT de Abaetetuba, Lázaro Carvalho, foram alguns dos expositores do evento.

#### 1ª a 10ª VTs de Belém

Magistrados, diretores e servidores das VTs de Belém participaram, no dia 28 de outubro de 2021, de reunião Correicional conduzida pela corregedora regional da JT8, desembargadora Mary Anne Medrado, que pontuou como objetivo geral do encontro reunir e compartilhar as boas práticas das Varas do Trabalho: “Nesta reunião sempre trazemos as boas práticas, e no próximo dia 03/11 voltaremos às nossas atividades com 100% dos servidores presentes. Este é um momento de retomada dos trabalhos presenciais, sabemos que muitos tiveram perdas e sequelas da Covid-19, vamos voltar com calma, tranquilidade e sempre exercer a empatia com as pessoas”.

Primeiro expositor do evento, o servidor Luiz Carlos Damascena, da COGES, apresentou as Metas Nacionais do Judiciário, o Planejamento Estratégico do TRT8 e as estratégias nacionais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Na pauta, ainda, temas como: inventário de procedimentos, assistente virtual da JT, clima organizacional e boas práticas desenvolvidas nas VTs.

Durante a reunião a titular da 7ª VT de Belém, juíza Maria de Nazaré Medeiros Rocha, parabenizou os servidores *stricto e lato sensu* pelo Dia do Servidor Público: “Parablenizo pelo esforço, trabalho e competência de todos que elevam este Tribunal à excelência”. A titular da 1ª VT de Belém, juíza Amanaci Giannaccini, também parabenizou todos os servidores públicos: “Temos um quadro de servidores que só nos dá orgulho”.

### **TRT8 LANÇA NOVO CAMPUS VIRTUAL**

No dia 2 de setembro de 2021, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS) e a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), lançaram o Novo *Campus Virtual*. O ambiente virtual de aprendizagem será utilizado pelas duas Escolas e estará disponível para magistrados, servidores e estagiários em formações específicas.

O novo ambiente pretende oferecer aos participantes uma experiência prazerosa de ensino-aprendizado. Por meio da plataforma *Moodle*, diversas inovações e facilidades foram implantadas, como: acesso mais rápido e intuitivo; novas ferramentas de aprendizagem; ambiente mais amigável; ambiente mais seguro com controle de versão de sistema pela SETIN; padronização de acesso com os dados de rede (*login* e senha de rede); integração de recursos da nova versão do Sistema *Moodle* 3.9.9; acesso em qualquer horário e de qualquer lugar; fomento das Trilhas de Aprendizagem - conjunto de ações de capacitação que, por meio da multiplicidade de recursos, permite que os servidores adquiram conhecimentos e aumentem suas competências de forma flexível, com o objetivo de promover o desenvolvimento estruturado e personalizado; Biblioteca de Recursos - espaço destinado ao compartilhamento e à multiplicação do conhecimento; e construção da cultura do protagonismo, no qual o aluno torna-se o principal responsável pelo seu desenvolvimento.

Criado em 2006, o *Campus Virtual* do TRT8 é um ambiente de aprendizagem a magistrados, servidores e colaboradores, em que formatos e experiências educacionais são ampliados.

*Moodle*: Ambiente de Aprendizado Modular Orientado ao Objeto, o *Moodle* funciona como uma sala de aula *online*, onde

professores podem disponibilizar material didático e propor tarefas interativas, como testes e discussões em fóruns. É a plataforma utilizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pelas Escolas dos TRTs, fato que contribui para a integração e o compartilhamento de cursos.

## **SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO E EXECUÇÃO TRABALHISTA 2021**

Com o tema “Cada solução, um recomeço”, a Semana Nacional da Conciliação e Execução Trabalhista 2021 propôs a ideia de recomeço após as dificuldades impostas pela pandemia.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em parceria com os Tribunais Regionais do Trabalho de todo o Brasil, promoveram, de 20 a 24 de setembro de 2021, a Semana Nacional de Conciliação e Execução Trabalhista. Os dois eventos foram realizados em conjunto pela primeira vez, com o objetivo de buscar a solução consensual para os conflitos trabalhistas e garantir efetiva quitação do que foi acordado em juízo.

O avanço da vacinação contra o novo coronavírus no Brasil e a retomada gradual das atividades em vários Estados fez com que pessoas e empresas planejassem, também, um novo começo para as atividades econômicas. Sendo assim, a Semana Nacional surgiu como uma oportunidade de iniciar essa nova fase sem pendências judiciais.

A cerimônia oficial de abertura foi realizada de maneira virtual, e contou com a presença da presidente do TST e do CSJT, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; do vice-presidente do TST e do CSJT e também coordenador da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; do ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, coordenador da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista; e do presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (COLEPRECOR), desembargador Leonardo Trajano. Toda a cerimônia foi transmitida pelo canal oficial do CSJT no *YouTube*.

No Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a Semana Nacional da Conciliação e Execução Trabalhista apresentou saldo muito positivo nos números finais. Todas as medidas foram adotadas para a realização de uma programação especial em todas

as Varas do Trabalho do Pará e do Amapá, nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs), bem como na Divisão de Precatórios (DIPRE), que, pela primeira vez, participou do evento.

De acordo com os dados apresentados pelo Setor de Estatística da Coordenadoria de Gestão Estratégica do TRT8 (COGES), foram realizadas 1.096 audiências, com 286 acordos homologados. Isso resultou em mais de 13 milhões de reais mobilizados pela Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8).

### Precatórios

Cinquenta reuniões foram realizadas com objetivo de tentar, pela via de conciliação, a quitação dos valores vencidos e vincendos de todos os municípios dos Estados do Pará e Amapá, integrantes do Regime Geral de Pagamento de Precatórios, observando o acervo inscrito em Lista de Ordem Cronológica.

Segundo a chefe da Divisão de Precatórios do TRT8 (DIPRE), Daniela Chamma Farias de Souza, a Presidência do TRT8, “além de agilizar a quitação dos precatórios, pretende atender a recomendação recebida durante a Correição Ordinária, realizada em junho pelo Tribunal Superior do Trabalho”, explicou.

As reuniões foram realizadas no formato virtual e ocorreram diariamente, pela manhã e tarde. “Foram pouquíssimas ausências, tentamos fazer a negociação nos moldes oferecidos pelos municípios, ou, quando o município não apresentava uma proposta, a Presidência do TRT8 exibia sua sugestão conciliatória. Para garantir o pagamento dos precatórios, esse ano tentamos adotar um modelo de assinatura de convênios de repasse de verbas, com o pagamento sendo efetuado por débito automático”, detalhou.

Resultado: 9 convênios e 5 acordos firmados; 2 repactuações com o MPT8; 12 ausências injustificadas e 2 municípios não tiveram interesse em conciliar, por seus precatórios não estarem vencidos. Quanto ao resultado das demais reuniões, os municípios pediram renovação de prazo para apreciar a proposta apresentada pela Presidência do TRT8.

### 1ª VT de Marabá

O titular da 1ª VT de Marabá, juiz Wellington Moacir Borges de Paula, homologou acordo de conciliação em processo judicial de ação coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração e Beneficiamento do Ferro e Metais Básicos do Ouro

e Metais Preciosos e de Minerais Não Metálicos contra a empresa Salobo Metais S/A, no valor de 3 milhões de reais, beneficiando 67 empregados representados pelo Sindicato.

“O acordo homologado nos autos representa a manifestação de um princípio norteador da Justiça do Trabalho, que é justamente a conciliação e, em maior espectro, a função maior ligada ao Judiciário, que é a pacificação social. A resolução do litígio por meio da conciliação possibilitou uma solução célere e econômica para o processo, que, de outra forma, dependia do trânsito em julgado para que se efetivasse a entrega da prestação jurisdicional. Por todos os lados que se observe, os efeitos da conciliação são positivos para as partes e Judiciário”, comentou o juiz do feito.

### VT de Xinguara

Outro destaque da Semana foi a VT de Xinguara, que mobilizou 400 mil reais em acordos. O juiz do trabalho substituto Afrânio Rodrigues de Amorim Abras comemorou o êxito dos trabalhos realizados: “Todos os servidores e estagiária deram o máximo de esforço para incluir um volume maior de processos em pauta conciliatória, além da pauta normal da semana, tanto na fase de conhecimento, como de execução”.

Com o intuito de mobilizar a cidade, a equipe realizou um trabalho de divulgação corpo a corpo e convocou todas as partes envolvidas no processo para participarem do momento conciliatório na Justiça do Trabalho. “O objetivo maior não foi somente buscar nesses dias específicos a convenção processual ou atingir metas nacionais, mas também lançar a ideia que somos a Vara da Conciliação, a Vara que abre espaço, agenda, para os interessados processuais comporem consensualmente suas lides trabalhistas perante o Estado/Juiz, afinal, a conciliação é um princípio norteador da Justiça Laboral, como prevê a CLT”, finalizou o juiz.

Os números dos processos em Xinguara apontam que, do total levado à conciliação, 44,44% foram solucionados por meio de acordos.

### CEJUSCs

Durante a semana, o CEJUSC-Belém realizou audiências híbridas de conciliação. Imbuído do tema da programação, “Cada solução, um recomeço”, as atividades tiveram o objetivo de promover a solução do maior número de processos, garantindo maior celeridade dos feitos e assegurando a solução dos conflitos com a entrega dos

direitos aos trabalhadores, possibilitando que empresas organizassem suas finanças com a quitação de suas dívidas.

Por conta das restrições causadas pela pandemia da Covid-19, as audiências aconteceram de forma telepresencial, pela plataforma *Zoom*, ou híbrida, contando com um intermediador que serviu de canal entre as partes e o juiz responsável pela causa.

O CEJUSC trabalha na realização ou gestão de sessões e audiências de conciliação e mediação, além de realizar atendimento e orientação aos cidadãos. Em Belém o órgão é coordenado pelo juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau; em Macapá, pela juíza do trabalho substituta Ádria Lena Furtado Braga; e em Parauapebas, pela titular da 2ª VT, juíza Suzana Maria Lima de Moraes Affonso Carvalho dos Santos.

*Justiça do Trabalho* - O TRT8 vem cumprindo a sua missão de realizar justiça no âmbito da relação de trabalho, contribuindo para a paz social e fortalecimento da cidadania, afirmou o coordenador da COGES do TRT8, Rodopiano Rocha da Silva Neto, que destacou, ainda: “O evento veio ao encontro de dois objetivos específicos do Planejamento Estratégico do TRT8: “garantir a duração razoável do processo e assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas”.

No momento em que o país vive uma crise nacional, com Estados e regiões apresentando graves problemas sociais, a JT8 conseguiu movimentar na economia o montante de 13 milhões de reais em uma semana intensa de trabalho. É certo que todo dia é dia de conciliar na Justiça do Trabalho, proporcionando resultados positivos para empregador e para o trabalhador, e o TRT8 tem em sua missão a promoção de paz social a partir da conciliação dos litígios trabalhistas, e eventos como a Semana Nacional de Conciliação e Execução Trabalhista possibilitam um esforço conjunto de todas as pessoas que fazem a instituição.

Segundo a titular da 1ª VT de Belém e diretora da Central de Execução, juíza Amanaci Giannaccini, a tônica das atividades no decorrer da Semana foi proporcionar um novo recomeço para todos os jurisdicionados: “Com a solução do processo, as partes ‘viram uma página’, superam o litígio. Como temos um passivo muito grande de execuções, destacar que elas podem ser solucionadas, que o trabalhador receberá seu crédito e o empregador poderá organizar as finanças do seu empreendimento pagando sua dívida, além de constituir uma busca de soluções para o passivo, mostra uma Justiça

do Trabalho em busca da efetividade de suas decisões, que só se completam com o pagamento do processo, em uma linguagem bem clara”. A magistrada observou, ainda, que a realização da Semana é importante neste momento de desaceleração da economia, permitindo que o empregado receba de fato o seu crédito e o empregador tenha meios para pagar o seu débito.

## ESPAÇO CULTURAL

### 29 de setembro a 15 de outubro de 2021 - A Fé que Fortalece

Em tempos difíceis como os que vivemos, o Círio de Nazaré chegou trazendo boas lembranças e nos envolvendo com os braços da fé, da esperança e do amor. Esperança essa que foi representada na exposição “A Fé que Fortalece”, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio das obras do acervo do Projeto LIBERT’Art, realizado pela Pastoral Carcerária em casas de detenção de todo o Pará.

O projeto, que é realizado há 15 anos pela Pastoral, visa promover, fundamentalmente, sob a ótica da evangelização numa dimensão libertadora, o resgate da autoestima do preso, estimulando-o a colocar em prática seus dons e sua criatividade, além de um despertar para a fé, muitas vezes sufocada pelo sofrimento da prisão.

Durante o evento de abertura, no dia 29 de setembro de 2021, a desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, curadora do Espaço Cultural, afirmou que é muito significativo que o Espaço Cultural do Tribunal receba as obras. “Isso é importante, porque nós estamos às vésperas da maior festa paraense, que é o Círio de Nazaré. Oportunidade que nós temos para refletir sobre a nossa condição de ser humano e de nos indagar até que ponto nós estamos contribuindo para a construção de um mundo melhor. De um mundo em que nós possamos olhar os nossos irmãos com um olhar que reflita a nossa fraternidade, o nosso sentimento de igualdade e procuramos, cada vez mais, permitir que essas pessoas que estão ao nosso lado, evoluam. Então, a Pastoral Carcerária se preocupa exatamente com isso, dar humanização às pessoas que se encontram com a liberdade cerceada”, pontuou a desembargadora.

Com 28 anos de existência, a Pastoral Carcerária atua no combate à tortura, no oferecimento de assistência religiosa, social e jurídica aos presos, suas famílias, vítimas e familiares, desenvolvendo

esse trabalho que busca resgatar a autoestima do preso a partir da luta por seus direitos inalienáveis, tais como dignidade moral, social e cristã.

O coordenador da Pastoral Carcerária, Ademir da Silva, falou sobre os objetivos da exposição no TRT8: “Através desta exposição só queremos mostrar que a população carcerária não é escória da sociedade como todos pensam, são, sim, pessoas que fizeram realmente alguma coisa. Mas a Pastoral Carcerária não prega a impunidade, prega o cumprimento da pena com dignidade, para que tenham chance de ressocialização. A sociedade, através deste trabalho, pode ver e sentir que o preso é uma pessoa sensível, que ama e que tem fé e, portanto, independente do que tenha feito, não olhar o passado, mas, através do presente, construir o futuro. Olhando para os nossos irmãos com amor, com o mesmo amor que Jesus olha para nós”.

A exposição “A Fé que Fortalece” prossegue até o dia 15 de outubro de 2021, no horário das 10h às 13h. A visitação foi aberta ao público e seguiu todas as medidas de segurança necessárias à prevenção e ao combate à pandemia da Covid-19. O uso de máscaras foi obrigatório, assim como o distanciamento social.

## **VISITA DA IMAGEM PEREGRINA DE NOSSA SENHORA DE NAZARÉ**

A imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré visitou a sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) no final da manhã do dia 30 de setembro de 2021. Momento bastante aguardado, a cerimônia foi marcada pela emoção, renovação da fé, cânticos marianos, orações de agradecimento e pedidos de proteção.

Por volta das 11h30 da manhã, o carro oficial da Diretoria da Festa estacionou em frente à sede do TRT8 e a imagem peregrina de Nazaré foi entregue ao padre Alberto Rypel, diretor da Escola Salesiana do Trabalho. Em seguida, passou às mãos da vice-presidente do Tribunal, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, que conduziu a imagem até o Auditório Aloysio da Costa Chaves, onde todos aguardavam para a celebração.

Na abertura do Rito da Bênção, a vice-presidente do TRT8 afirmou que a visita da imagem peregrina na sede do tribunal é um momento de extrema felicidade para todos que o integram: “Hoje viemos agradecer por esta visita da nossa padroeira, Nossa Senhora de Nazaré. Pedimos que Ela olhe por nossas famílias, nossas crianças,

pelos familiares que perderam entes queridos durante a pandemia, para que possam aliviar seus corações e que Ela derrame suas bênçãos sobre o nosso Tribunal, nossos servidores e todos aqueles que aqui buscam a Justiça”.

No decorrer da cerimônia, os servidores Sandro José Ribeiro Lopes, Elizabeth da Conceição Nascimento Montero Valdez, Zilá do Socorro do Carmo Martins Pereira e Jorge Luiz Durans de Almeida entoaram cânticos marianos e contaram com a participação da cantora Beatriz Dourado, filha da juíza Giovanna Corrêa Morgado Dourado.

Na programação, o lançamento da Campanha Círio Solidário 2021, do TRT8, coordenada pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, tendo à frente a desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra e a juíza Vanilza de Souza Malcher, com vistas à arrecadação de cestas básicas.

A desembargadora Zuíla Dutra destacou a importância da solidariedade neste período em que muitas famílias passam fome. “Com a pandemia do novo coronavírus, aumentou o número de miseráveis no país. Em torno de 12,8% da população está passando fome, e também elevou os números do trabalho infantil. A Campanha do Círio é realizada pelo sétimo ano consecutivo, uma parceria do TRT8 e da Diretoria da Festa de Nazaré, e, com a união de esforços de toda a sociedade, pretende formar uma consciência coletiva sobre a necessidade de proteger a infância e contribuir para redução do trabalho infantil e da violência em nosso Estado”, pontuou.

Devido ao protocolo de distanciamento por conta da Covid-19, os participantes tiveram que se inscrever previamente, pois a lotação do auditório ficou limitada a 100 pessoas.

### **TRT8 SEDIA EVENTO SOBRE CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS E MIGRANTES**

No dia 20 de outubro de 2021, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) realizou, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), o evento “Contratar Migrantes e Refugiados Venezuelanos: saiba como fortalecer e tornar a sua empresa mais diversa”. Com foco na integração laboral de refugiados e migrantes venezuelanos em Belém, no Pará, as atividades contaram com a presença de mais de 40 convidados.

Frente às diversas perspectivas sobre o tema, a OIM tem intensificado a ação relativa à integração socioeconômica e prevenção

da exploração laboral com venezuelanos que residem no território paraense. Para fomentar a discussão, empresários, acadêmicos das Universidades Federal e Estadual do Pará, representantes de secretarias de Direitos Humanos, de Assistência e do Turismo foram convidados para debater o assunto. A atividade também contou com o apoio da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8).

Com a presença na Grande Belém de uma comunidade que se estima em mais de 1.000 pessoas, a maioria de origem venezuelana, a OIM junta-se a outras agências da ONU e à sociedade civil no sentido de apoiar o município de Belém e o Estado do Pará com propostas de atividade, contribuições para a formulação de políticas públicas e ações de sensibilização.

A ação enquadra-se no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 10, que prevê a redução das desigualdades e que estimula, em seu item 10.7, facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas.

## **SEMANA DO SERVIDOR 2021**

Vacinação contra a gripe influenza, exposição, música e sorteio de brindes marcaram a Semana do Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), realizada no período de 26 a 28 de outubro de 2021, no edifício-sede do Tribunal.

### 26 a 28/10 - Vacinação contra gripe (Influenza Trivalente).

A ação de vacinação iniciou no dia 26/10, no horário das 9h às 13h, destinada a todos os magistrados, servidores, terceirizados, estagiários e dependentes. O posto de vacinação ficou montado na ECAISS até o dia 28/10.

Parceira na realização da ação, a coordenadora de Saúde da Caixa de Assistência à Saúde dos Advogados, Rita Gomes, afirmou que foram disponibilizadas ao TRT8 cerca de 300 vacinas contra H1N1: “A nossa ação se estende aos advogados, servidores, funcionários e dependentes. Nosso lema é levar as campanhas de saúde aonde tem advogados, fora das dependências da Caixa de Assistência”.

O médico Alberto Steven Skelding Pinheiro, coordenador da Coordenadoria de Saúde do TRT8 (CODSA), parabenizou a parceria com a Caixa de Assistência dos Advogados na realização do

evento: “Sabemos que a influenza também mata muita gente no país. É muito importante que essa vacina seja feita. Essa vacinação veio no proporcionar uma nova etapa de imunização, já que conseguimos vacinar aqueles em idade abaixo de 60 anos”.

27/10 - Abertura da Exposição sobre “Ciclos Urbanos”, do artista EME.

No Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, em 27/10, às 11h, foi realizada a abertura da exposição “Ciclos Urbanos”, do artista visual EME.

O artista apresentou uma série de obras em pintura acrílica e/ou óleo, sobre suportes diferenciados, alguns produzidos especialmente para a mostra, como pinturas em suporte cerâmico, em *colab* com a Família Sant’anna, e outros utilizando o conceito do reaproveitamento de materiais das ruas da cidade.

EME é artista amazônida, nascido em Belém (PA), em 1984. Vem trilhando sua trajetória nas artes visuais há cerca de 8 anos, com fortes influências da cena artística urbana a partir de vivências com o coletivo de arte urbana Cosptinta e das suas jornadas sobre rodas no cotidiano da cidade natal.

A exposição retratou o trabalho cotidiano sobre duas rodas, segundo afirmou o artista da exposição, EME (@astroamazonico). “São 29 trabalhos, alguns deles inéditos, e falam desse cotidiano de trabalhadores que passam a maior parte do seu tempo na rua se dedicando ao trabalho ligado a algum mecanismo que se utilize de rodas. Muitas vezes bicicletas ou pequenos carros servem, também, como apoio para eles trabalharem. Então, a relação que existe entre o Tribunal do Trabalho com o meu próprio trabalho em si é justamente a simplicidade de pessoas que desenvolvem o seu trabalho no cotidiano na rua”.

A curadora da exposição, Renata Maués, também falou sobre a mostra de arte: “Sempre é um novo desafio, um trabalho diferente com um olhar diferente, mesmo que se aproxime de temáticas que o artista já vem tratando na sua trajetória há algum tempo, como essa temática do modal cicloviário sendo um olhar urbano para a cidade, para a mobilidade urbana e para as questões ligadas ao ciclo laborioso através da bicicleta ou dos modais ligados as duas rodas”. Segundo a curadora, foi uma oportunidade única de trazer o trabalho informal realizado nas ruas da cidade para dentro dos portões do serviço público.

A exposição pôde ser visitada no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa até o dia 18 de novembro de 2021.

28/10 - Brunch com participação musical do servidor Diego Valdez.

28/10 - Pocket Show com Contação de História, com a cantora Lia Sophia.

No dia 28/10, Dia do Servidor Público, a programação começou às 13h30, com um *brunch* e a participação musical do servidor Diego Antonio Nascimento Montero Valdez, que se apresentou no Espaço Cultural do TRT8.

Logo em seguida, das 15h às 16h, a cantora Lia Sophia foi a atração de *pocket show*, ocasião em que pôde contar um pouco da sua história, relatando como a música transformou sua vida. Servidores de fora da sede puderam acompanhar o *pocket show* pelo canal da JT8 no *YouTube*.

Em virtude do protocolo de prevenção à disseminação da Covid-19 e com medidas distanciamento social, foi necessário realizar inscrição prévia para participar dos eventos.

Durante a programação do Dia do Servidor Público houve sorteio de brindes, com o patrocínio do Credijustra.

## **POSSE DE NOVOS SERVIDORES**

27 de outubro de 2021

O sonho de mudar de vida e conseguir a tão sonhada nomeação em concurso público em um órgão federal chegou para os 24 novos servidores aprovados no último certame do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), realizado no ano de 2015. Depois de seis anos de espera, finalmente o dia de tomar posse do cargo foi alcançado, com a cerimônia de posse realizada na manhã do dia 27 de outubro de 2021, no Auditório da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8).

Os novos servidores são: Erica Simone Carvalho, Paulyne Heitor Lima, Camila Fernandes Alencar Silva, Márcio Magalhães de Andrade Silva, Pedro Henrique de Araújo Passamani, Gaspar Virgílio Ferreira, Joana Araújo Lima Montenegro Justo, Luiz Pedro Silva Santos Filho, Felipe Silva de Souza, Olivaldo Lisboa de Brito Júnior, Ivana Soares Feijó, Sullivan Ramos Moreira Andrade, Sandra Maria Sousa da Silva Galvão, Tiago Moita Koury Alves, Luciano Ribeiro da Rocha Carneiro Leão, Marciano Moraes da Gama, Adones Henrique Silva Ambrósio Vieira, Fábio Luiz Baia Barreto Moreira, Raquel Braga da Costa, Alan Régis Sornberger, Samantha Diogenes Fernandes, Filipe Dias Rocha, Henrique Mateus Fonseca Lopes e Adler Portilho Ferraz.

Óbidos, Santarém, Santa Izabel, Breves, Belém e unidades administrativas e judiciais do TRT8, no prédio-sede, receberam os novos servidores.

O diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT8 (SEGEP), Rafael Pinheiro Miranda, destacou: “Até bem pouco tempo atrás nós dávamos posse com um número pequeno de servidores, para repor o cargo. E as expectativas são boas. Mesmo com essa posse de 24 novos servidores, o Tribunal vai continuar precisando de mais servidores. Esses novos já participarão de Curso de Ambientação Funcional, no local onde serão introduzidos ao TRT8, para entender como funciona a nossa dinâmica e a estrutura organizacional”.

O diretor-geral do TRT8, George Rocha Pitman Júnior, deu posse a todos: “Desejo felicidades a todos vocês que assumem um cargo no TRT8, se dediquem e sejam todos bem-vindos. Venham com o compromisso de ficar conosco por um bom tempo, porque nós estamos muito felizes com a chegada de vocês ao TRT8”.

Na abertura do evento, que foi transmitido ao vivo pelas redes sociais do TRT8, os novos servidores assumiram o compromisso como servidor público e, em seguida, assinaram o tão esperado Termo de Posse.

A psicóloga do TRT8, Úrsula Custódio Gomes, abriu a programação do treinamento funcional destacando a relevância, para cada servidor, da vivência do momento novo na vida profissional.

No final, os empossados foram visitar o Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, onde estava acontecendo a *vernissage* da exposição “Ciclos Urbanos”, do artista visual EME, que integra a programação da Semana do Servidor Público 2021.

### 11 de novembro de 2021

No dia 11/11, mais 2 novos servidores tomaram posse no cargo de Técnico Judiciário: Douglas Pereira Rosa, natural de São Paulo, foi lotado na 18ª VT de Belém e Isabela Vaz de Oliveira Soares, natural de Belo Horizonte, foi lotada na 1ª VT de Parauapebas.

## **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2021**

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) alcançou 98% da produtividade no Índice de Produtividade Comparada (IPC-Jus), mesmo com o cenário de pandemia. O índice é avaliado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o resultado foi divulgado no Relatório Justiça em Números de 2021, no dia 28 de

outubro de 2021. Apesar da queda de 2% em relação aos resultados dos anos anteriores, em razão dos impactos da pandemia do novo coronavírus, o TRT8 permaneceu em 1º lugar entre os TRTs de médio porte (TRTs 9ª, 5ª, 6ª, 7ª, 10ª, 12ª e 18ª Regiões).

O IPC-Jus foi criado pelo CNJ com o objetivo de verificar a produtividade e a eficiência dos tribunais do mesmo ramo de Justiça, independentemente do porte, pois considera o que foi produzido a partir dos recursos ou insumos disponíveis para cada tribunal. Quanto maior o valor, que varia de 0 a 100%, melhor o desempenho. O IPC-Jus também serve como pré-requisito para a criação de cargos e de Varas do Trabalho e garante pontuação máxima na premiação do Prêmio CNJ de Qualidade.

O índice avalia a produtividade de magistrados e servidores, a despesa total do tribunal e a taxa de congestionamento líquida, que mede o percentual de processos que não foram baixados comparativamente ao total tramitado em um ano, excluídos os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório. O TRT8 permaneceu entre os tribunais mais eficientes do país.

## **PLANO DE DIRETRIZES DA GESTÃO 2021-2022**

No dia 3 de novembro de 2021, data do retorno das atividades presenciais no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), com 100% de sua força de trabalho, a presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, reuniu na Sala de Sessões do Pleno ou principais gestores, responsáveis pelo acompanhamento e execução do estabelecido no Planejamento Estratégico recentemente aprovado pela instituição, válido pelo período de 2021-2026. A reunião teve o objetivo de apresentar as iniciativas constantes do Plano de Diretrizes da Gestão para 2021- 2022.

Na sua fala de abertura, a presidente destacou que espera o envolvimento dos presentes no alcance do que está estabelecido no documento. “O planejamento é algo muito sério e importante, por isso conto com o empenho e o compromisso de todos para que possamos cumprir o que está proposto para o período da nossa gestão”. A presidente também chamou atenção para as ações que já estão sendo implementadas com o intuito de atender determinações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especialmente no que se refere à reestruturação: “Já estamos conversando com a SEGEP e a DIGER para que possamos realizar a reestruturação para atendimento das determinações do CNJ, e precisamos fazê-la com atenção, para

que ninguém se sinta prejudicado, e queremos implementá-la até o final do ano”, reforçou.

O diretor da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), desembargador Walter Roberto Paro; o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador da Comissão de Informática; bem como a diretora-geral em substituição, servidora Regina Uchôa de Azevedo, compartilharam da preocupação expressada pela presidente em relação ao número de servidores que atualmente integram o Tribunal, bem como com o fortalecimento da área administrativa, com a implementação de um sistema de valorização e de um novo olhar para o sistema de gestão de pessoas.

Em seguida, o coordenador de Gestão Estratégica do TRT8, Rodopiano Rocha de Silva Neto, apresentou as diretrizes da gestão, segundo documento elaborado pela COGES e ASCOM8, e afirmou: “O objetivo do Plano de Diretrizes é nortear a atuação das unidades e dos gestores no processo de desdobramento do Plano Estratégico, garantindo a implementação das 19 iniciativas estratégicas priorizadas até o final da atual gestão”.

O novo Plano de Diretrizes da Gestão conta com 7 diretrizes base para o seu desenvolvimento, são elas: 1 - Inovação e Transparência; 2 - Agilidade e Qualidade das Decisões; 3 - Qualidade da Auditoria; 4 - Governança e Gestão Estratégica; 5 - Qualidade do Gasto Público; 6 - Gestão por Competências; e 7 - Tecnologia da Informação e Proteção de Dados.

Além de priorizar as diretrizes mais urgentes o Plano também visa uma atenção especial ao Programa do Juízo 100% Digital. “O Juízo 100% Digital é uma das iniciativas estratégicas priorizadas no Plano de Diretrizes da Gestão. A meta é implantar o Juízo 100% Digital em todas as Varas do Trabalho até 2022”, afirmou o coordenador da COGES.

## **XVI SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO**

“Lembremos que a sentença nada mais é que uma alternativa à solução do conflito e não necessariamente um processo precisa ir até a sentença”, apontou o juiz do trabalho Avertano Messias Klautau, que responde pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT8, em Belém (CEJUSC-Belém). Para gerar reflexão entre membros do Judiciário brasileiro, advogados, estudantes de Direito e sociedade como um todo, dando destaque para as vias alternativas de solução de conflitos, ocorre anualmente

a Semana Nacional de Conciliação, em iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Na abertura virtual da XVI Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, ocorrida em 08/11, o presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, destacou que o objetivo do evento é o de construir soluções adequadas para esses processos, por meio do diálogo entre as partes e da negociação possível, “que priorize a satisfação do credor, bem como a resolução rápida e definitiva da demanda”.

Em sua 16ª edição, a campanha aconteceu de 8 a 12 de novembro de 2021 e teve como tema “Conciliação: Execute seu direito”, priorizando um dos maiores “gargalos” da Justiça, os processos em fase de execução, que são responsáveis por boa parcela da percepção de lentidão que a sociedade tem da Justiça, já que acabam tendo um tempo de duração mais longo.

Assim, o objetivo é que um acordo possa pôr fim a fração das mais de 10 milhões de ações de execução que terminaram o ano de 2020 sem que a parte que ganhou a causa obtivesse a concretização de seu direito. E quando a parte condenada não cumpre a decisão judicial para o pagamento de uma dívida ou a realização de outro tipo de obrigação, a Justiça acaba sendo acionada novamente. O juiz ou a juíza manda intimar quem não cumpriu sua decisão, mesmo assim, muitas vezes o condenado não atende à ordem judicial. Segue-se, então, outro entrave, que é a localização de bens do devedor, com buscas em diversos sistemas, e, na maioria das vezes, sem sucesso. Quanto mais a dívida demora a ser paga, maior também é a probabilidade de as partes discordarem sobre a atualização dos valores.

Por isso, em 2021, os núcleos e centros de conciliação selecionaram ações com esse perfil e convidaram as partes a negociar durante o evento, que aconteceu em todas as Varas do Trabalho (VT) da 8ª Região.

Logo na primeira sessão do dia 08/11, o aposentado Messias Ferreira conseguiu sair do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) de contrato assinado e causa resolvida. “Eu já vim de casa com a cabeça feita para aceitar um acordo. Eu trabalhei na empresa até ser aposentado e já tinha noção de que o acordo seria satisfatório. E agora está resolvido”, celebrou. A advogada dele, Liliane de Souza, também destacou o valor da conciliação. “Eu saio satisfeita. Ele entrou em um acordo que supre as necessidades dele, então está ótimo. Fomos super bem atendidos e acolhidos aqui”, elogiou.

Enquanto o aposentado, já com seus mais de 70 anos de vida, pediu para ser atendido presencialmente, a outra parte pôde participar da audiência por videochamada - assim como o juiz do trabalho, solicitado pelas partes para finalizar o acordo. O formato híbrido - parte presencial, parte online - tem sido outro destaque da atuação do TRT8, no sentido de dar celeridade e oportunizar o melhor atendimento aos usuários.

### Marajó

O acesso ao formato virtual também se tornou um destaque durante a Semana de Conciliação por proporcionar o acesso de trabalhadores residentes em cidades distantes das capitais e mesmo em áreas ribeirinhas do Marajó. “Durante a pandemia houve a preocupação com o acesso à Justiça, que editou ato normativo criando a possibilidade da Atermação Virtual, para que todo cidadão, seja do Pará ou Amapá, possa de sua casa, por celular ou computador, apresentar sua reclamação trabalhista. E isso alcançou naturalmente habitantes da região das ilhas, fazendo uma recuperação dessa demanda que existia e estava inviabilizada pela pandemia”, comentou o coordenador do CEJUSC-Belém.

Atualmente é possível o cidadão acessar o site do TRT8 e preencher um de dois formulários disponíveis. No formato mais simplificado, o reclamante apresenta seu interesse de fazer a reclamação e o TRT8 entra em contato para ajudar a formular a petição completa. O outro formulário é destinado ao usuário que já tem condições de apresentar mais dados e documentos relacionados à sua reclamação trabalhista, e o TRT8 pode converter isso em uma sequência de atos. Apesar do retorno do atendimento presencial, o serviço permanece disponível, diante da demanda local.

### Bons números

Anualmente, o TRT8 participa de duas grandes campanhas nacionais voltadas à conciliação, a Semana de Execução Trabalhista do CSJT, que ocorre no mês de setembro; e, em novembro, a Semana de Conciliação do CNJ. “Nós sempre temos bons resultados durante os eventos. Na Semana de Conciliação do CNJ, em 2019, foram 486 acordos, gerando mais de R\$-6,6 milhões em dívidas quitadas. Na Semana de Conciliação do CSJT, em 2018, foram realizou 890 acordos, para mais de R\$-16 milhões”, ressaltou o juiz do trabalho Avertano Klautau.