

ISSN 0100-1736

DOCTRINA

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

**Suplemento Eletrônico**  
**Escola Judicial do TRT da 8ª Região - EJUD8**

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

R. TRT 8ª Região Suplemento Eletrônico EJUD8	Belém	v. 55	n. 108	p. 1-434	jan./jun./2022
---	-------	-------	--------	----------	----------------

**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.

---

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 55,  
n. 108 (jan.-jun./2022) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho  
da 8ª Região, 2022. (Suplemento Eletrônico EJUD8)

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

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 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

Desembargador ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS  
SANTOS

Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA.

Promovida, por merecimento, ao cargo de Desembargadora do  
TRT da 8ª Região. Posse em 10/05/2022.

VAGO

## **SEÇÃO ESPECIALIZADA I**

Presidente: Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR  
 Desembargador GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO  
 Desembargador JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES  
 Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA  
 Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO  
 Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO  
 Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA  
 Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR  
 Desembargador ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS  
 Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA.  
 Promovida, por merecimento, ao cargo de Desembargadora do TRT da 8ª Região. Posse em 10/05/2022.

## **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 SIROTHEAU 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 GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO  
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR  
Desembargador RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES  
JÚNIOR  
Desembargadora MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA.  
Promovida, por merecimento, ao cargo de Desembargadora do TRT  
da 8ª Região. Posse em 10/05/2022.

## **3ª TURMA**

Presidente: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA  
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO  
Desembargador ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS  
SANTOS  
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. Promovida, por merecimento, ao cargo de Desembargadora do TRT da 8ª Região. Posse em 10/05/2022.

VAGO

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 MARCO PLÍNIO DA SILVA ARANHA

15ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES

16ª Vara do Trabalho de Belém

Titular: Juiz FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR

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: Juíza TATYANNE RODRIGUES DE ARAÚJO ALVES

2ª Vara do Trabalho de Abaetetuba

Titular: Juiz PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ

Vara do Trabalho de Altamira

Titular: Juíza ELINAY ALMEIDA FERREIRA

1ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz FRANCISCO MILTON ARAÚJO JÚNIOR

2ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juíza TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE ARANHA

3ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juíza FLÁVIA JOSEANE KURODA

4ª Vara do Trabalho de Ananindeua

Titular: Juiz RICARDO ANDRÉ MARANHÃO SANTIAGO

Vara do Trabalho de Breves

Titular: Juiz SAULO MARINHO MOTA

Vara do Trabalho de Capanema

Titular: Juíza NATASHA SCHNEIDER

Vara do Trabalho de Castanhal

Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA

Vara do Trabalho de Itaituba

Titular: Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES - Posse em 25/11/2021. Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Itaituba. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 535/2021))

Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado

Titular: Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO - Posse em 25/11/2021. Promovida, por antiguidade, ao cargo de Juíza Titular da VT de Monte Dourado-Laranjal do Jari. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 536/2021)

1ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ

2ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz HARLEY WENZELLER COUTO DA ROCHA

3ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ

4ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÁDER RABELO DE SOUZA

5ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE - Licença associativa para exercer a Presidência da AMATRA8 de 20.01.2022 a 31.12.2023. (Port. PRESI nº 13/2022)

6ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza ODAISE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS

7ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz NEY STANY MORAIS MARANHÃO

8ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI

1ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juiz WELLINGTON MOACIR BORGES DE PAULA

2ª Vara do Trabalho de Marabá

Titular: Juíza AMANDA CRISTHIAN MILÉO GOMES MENDONÇA

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

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 NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA

Vara do Trabalho de Redenção

Titular: Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO - Posse em 25/11/2021. Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Redenção. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 535/2021)

Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará

Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS

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 Xinguaçu

Titular: Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES - Posse em 25/11/2021. Promovido, por antiguidade, ao cargo de Juiz Titular da VT de Xinguaçu. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 536/2021)

Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES (Res. TRT8 nº 081/2021 - aprovou o pedido de reversão de aposentadoria, por invalidez) (Ato PRESI nº 539/2021 - aprovou a reversão à atividade a contar de 29/11/2021)

## **JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS**

Juíza KARLA MARTINS FROTA

Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA

Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES

Juíza SILVANA BRAGA MATTOS

Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES - Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Itaituba. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 535/2021)

Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES - Promovido, por antiguidade, ao cargo de Juiz Titular da VT de Xinguara. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 536/2021)

Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO - Promovida, por antiguidade, ao cargo de Juíza Titular da VT de Monte Dourado-Laranjal do Jari. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 536/2021)

Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA

Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO - Promovido, por merecimento, ao cargo de Juiz Titular da VT de Redenção. (Res. TRT8 nº 082/2021 e Ato PRESI nº 535/2021)

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 - Removida p/ TRT-3ª Região, a partir de 14/12/2021 (Res. TRT8 nº 57/2021 e Ato PRESI nº 585/2021)

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  
VAGO  
VAGO  
VAGO  
VAGO  
VAGO

**ESCOLA JUDICIAL  
“JUIZ ROBERTO ARAÚJO DE OLIVEIRA SANTOS”,  
DO TRT DA 8ª REGIÃO**

Biênio 2020/2022 (Resolução TRT8 nº 48/2020)

**Membros da Diretoria e do Conselho Consultivo e de Programas**

**Diretor:** Desembargador do Trabalho WALTER ROBERTO PARO

**Vice-Diretora:** Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA

**Conselho Consultivo e de Programas**

**Representantes do 2º Grau:**

Desembargadora do Trabalho FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA

Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

**Representantes do 1º Grau:**

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

Juíza Titular de Vara do Trabalho NATASHA SCHNEIDER

Juiz do Trabalho Substituto OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA

## **GRUPOS DE ESTUDO EJUD8 2021**

### **GRUPO DE ESTUDO nº 01** ***Normas Regulamentadoras - NR***

Coordenação: Juiz Titular de Vara do Trabalho VANILSON RODRIGUES FERNANDES

Integrantes:

Juiz Titular de Vara do Trabalho FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR

Juiz Titular de Vara do Trabalho FRANCISCO MILTON ARAÚJO JUNIOR

Juiz Titular de Vara do Trabalho VANILSON RODRIGUES FERNANDES

Juíza do Trabalho Substituta MILENA ABREU SOARES

Juiz do Trabalho Substituto JOÃO PAULO DE SOUZA JÚNIOR

### **GRUPO DE ESTUDO nº 02** ***O teletrabalho na legislação brasileira***

Coordenação: Juiz do Trabalho Substituto FÁBIO LUIZ PACHECO

Integrantes:

Juíza do Trabalho Substituta MARINA ALVES DE OLIVEIRA ASSAYAG

Juiz do Trabalho Substituto JOSÉ IRAELCIO DE SOUZA MELO JÚNIOR

Juíza do Trabalho Substituta LARISSA CUNHA BARBOSA E SILVA

Juiz do Trabalho Substituto MURILO IZYCKI

Juíza do Trabalho Substituta FERNANDA ENDLER LIMA

Juiz do Trabalho Substituto FÁBIO LUIZ PACHECO

Juiz do Trabalho Substituto JESSÉ CENCI

### **GRUPO DE ESTUDO nº 04** ***Análise econômica do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho***

Coordenação: Juiz Titular de Vara do Trabalho SAULO MARINHO MOTA

Integrantes:

Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS

Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA

Juiz Titular de Vara do Trabalho JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE

Juiz Titular de Vara do Trabalho SAULO MARINHO MOTA

Juíza Titular de Vara do Trabalho NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES

Juiz Titular de Vara do Trabalho ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO  
 Juiz do Trabalho Substituto JOSÉ IRAELCIO DE SOUZA MELO JÚNIOR  
 Juíza do Trabalho Substituta LARISSA CUNHA BARBOSA E SILVA  
 Juiz do Trabalho Substituto UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR  
 Juiz do Trabalho Substituto PEDRO AUGUSTO VECCHI MOREIRA  
 Juiz do Trabalho Substituto EMANUEL BARBOSA DE MOURA

### **GRUPO DE ESTUDO n° 05**

#### ***Trabalho escravo na Amazônia: historicidade, caracterização e perspectivas***

Coordenação: Juiz do Trabalho Substituto OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA

Integrantes:

Juiz Titular de Vara do Trabalho JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho NATASHA SCHNEIDER  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho MARLISE DE OLIVEIRA LARANJEIRA MAIA  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho ELINAY ALMEIDA FERREIRA  
 Juiz do Trabalho Substituto ÊNIO BORGES CAMPOS  
 Juiz do Trabalho Substituto OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA  
 Juiz do Trabalho Substituto FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR  
 Juiz do Trabalho Substituto JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR  
 Juiz do Trabalho Substituto DAVI PEREIRA MAGALHÃES  
 Juíza do Trabalho Substituta ERICA KAZUMI NAKAMURA  
 Juiz do Trabalho Substituto JESSÉ CENCI  
 Juíza do Trabalho Substituta LARISSA DE SOUZA CARRIL

### **GRUPO DE ESTUDO n° 06**

#### ***Comunicação não violenta: interlocução humanizada***

Coordenação: Juíza Titular de Vara do Trabalho ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS

Integrantes:

Juíza Titular de Vara do Trabalho CLAUDINE TEIXEIRA DA SILVA RODRIGUES  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho FERNANDO DE JESUS DE CASTRO LOBATO JÚNIOR  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho BIANCA LIBONATI GALÚCIO  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS  
 Juíza do Trabalho Substituta KARLA MARTINS FROTA

**GRUPO DE ESTUDO nº 07**  
***Entraves na Execução Trabalhista***

Coordenação: Juiz Titular de Vara do Trabalho DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES

Integrantes:

Juíza Titular de Vara do Trabalho MEISE OLIVEIRA VERA DOS ANJOS  
Juiz Titular de Vara do Trabalho FERNANDO MOREIRA BESSA  
Juíza Titular de Vara do Trabalho NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA  
Juiz Titular de Vara do Trabalho DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES  
Juiz Titular de Vara do Trabalho ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO  
Juíza do Trabalho Substituta SILVANA BRAGA MATTOS

**GRUPO DE ESTUDO nº 08**

***O direito à equidade de gênero, raça, orientação sexual, etnia, condição física e diversidade e o Poder Judiciário***

Coordenação: Juíza Titular de Vara do Trabalho ELINAY ALMEIDA FERREIRA

Integrantes:

Juíza Titular de Vara do Trabalho LÉA HELENA PESSÔA DOS SANTOS SARMENTO  
Juiz Titular de Vara do Trabalho JÔNATAS DOS SANTOS ANDRADE  
Juíza Titular de Vara do Trabalho ODAÍSE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM MARTINS  
Juíza Titular de Vara do Trabalho NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES  
Juíza Titular de Vara do Trabalho ELINAY ALMEIDA FERREIRA  
Juiz do Trabalho Substituto OTÁVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA  
Juiz do Trabalho Substituto UBIRAJARA SOUZA FONTENELE JUNIOR  
Juíza do Trabalho Substituta LARISSA DE SOUZA CARRIL

**GRUPO DE ESTUDO nº 11**

***Métodos alternativos de solução de controvérsias trabalhistas***

Coordenação: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

Integrantes:

Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR  
Juiz Titular de Vara do Trabalho JOÃO CARLOS DE OLIVEIRA MARTINS  
Juiz Titular de Vara do Trabalho FERNANDO MOREIRA BESSA

Juiz do Trabalho Substituto AVERTANO MESSIAS KLAUTAU  
 Juiz do Trabalho Substituto JOÃO PAULO DE SOUZA JUNIOR

**GRUPO DE ESTUDO nº 12**  
*Técnoestresse e audiências virtuais*

Coordenação: Juíza Titular de Vara do Trabalho NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA  
 QUARESMA

Integrantes:

Desembargadora do Trabalho MARIA DE NAZARÉ MEDEIROS ROCHA  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho PEDRO TOURINHO TUPINAMBÁ  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho ODAÍSE CRISTINA PICANÇO BENJAMIM  
 MARTINS  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho ELINAY ALMEIDA FERREIRA  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho NÁGILA DE JESUS DE OLIVEIRA QUARESMA  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES  
 Juíza do Trabalho Substituta SILVANA BRAGA MATTOS

**GRUPO DE ESTUDO nº 13**  
*Proteção do trabalho humano na sociedade tecnológica*

Coordenador: Juiz Titular de Vara do Trabalho OCÉLIO DE JESUS CARNEIRO  
 DE MORAIS

Integrantes:

Desembargador do Trabalho ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho OCÉLIO DE JESUS CARNEIRO DE MORAIS  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho FLÁVIA JOSEANE KURODA  
 Juíza Titular de Vara do Trabalho SUZANA MARIA LIMA DE MORAES AFFONSO  
 CARVALHO DOS SANTOS  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ  
 Juiz Titular de Vara do Trabalho EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS  
 FERRAZ  
 Juiz do Trabalho Substituto ÊNIO BORGES CAMPOS  
 Juíza do Trabalho Substituta MARINA ALVES DE OLIVEIRA ASSAYAG  
 Juíza do Trabalho Substituta NAYARA DOS SANTOS SOUZA



## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	21
<b>DOCTRINA EJUD8 - SUPLEMENTO ELETRÔNICO</b>	
<i>(Anexo eletrônico da Revista do TRT da 8ª Região, v. 55, n. 108, jan.jun./2022 - disponível somente em formato virtual)</i>	
<u>GRUPO DE ESTUDO nº 02 - O teletrabalho na legislação brasileira</u>	
O TRABALHO À DISTÂNCIA E A FIGURA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS	
Murilo Izycki	
Fernanda Endler Lima.....	25
ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 5.581 DE 2020	
Fábio Luiz Pacheco	
Jessé Cenci.....	45
<u>GRUPO DE ESTUDO nº 04 - Análise econômica do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho</u>	
DIREITO E ECONOMIA, ECONOMIA E DIREITO: O QUE É E NÃO O QUE PARECE SER	
Francisco Sérgio Silva Rocha	
Maria de Nazaré Medeiros Rocha.....	63
ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO: NOÇÕES E CONTRIBUIÇÕES INTRODUTÓRIAS	
Jônatas dos Santos Andrade	
Saulo Marinho Mota.....	77
A EVOLUÇÃO DA ECONOMIA BRASILEIRA E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO EXTERNALIDADE NEGATIVA DO MERCADO: A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	
Núbia Soraya da Silva Guedes.....	97
UMA BREVE HISTÓRIA SOBRE: O TEMPO, A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E AS FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE EXECUÇÃO TRABALHISTA	
Albeniz Martins e Silva Segundo.....	113

ADMIRÁVEL MUNDO NOVO: A UTILIZAÇÃO DAS CRIPTOMOEDAS NO COTIDIANO LABORAL. UMA ABORDAGEM A PARTIR DE ESTUDOS DE ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E DO DIREITO DO TRABALHO Ubirajara Souza Fontenele Júnior.....	131
NOÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE OS CONCEITOS E AS ESCOLAS ECONÔMICAS COM O DIREITO CONTRATUAL Pedro Augusto Vecchi Moreira.....	153
<i><u>GRUPO DE ESTUDO nº 05 - Trabalho escravo na Amazônia: historicidade, caracterização e perspectivas</u></i>	
A LESÃO COLETIVA DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A SUA REPARAÇÃO INTEGRAL Jônatas dos Santos Andrade.....	171
O TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA DO DENDÊ: CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E UMA BREVE ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO Natasha Schneider Larissa de Souza Carril.....	187
AS VÁRIAS CADEIAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: A ATIVIDADE MINERÁRIA EM GARIMPOS NA AMAZÔNIA BRASILEIRA Elinay Almeida Ferreira Érica Kazumi Nakamura.....	207
<i><u>GRUPO DE ESTUDO nº 06 - Comunicação não violenta: interlocução humanizada</u></i>	
A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA COMO FERRAMENTA PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INTERNOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO Claudine Teixeira da Silva Rodrigues Roberta de Oliveira Santos.....	227
A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA E A GESTÃO DE PESSOAS NA PRÁTICA JUDICIÁRIA Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmento Bianca Libonati Galúcio.....	245

ARMADILHAS NA APLICAÇÃO DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti

Karla Martins Frota..... 265

A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA E AS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS. É POSSÍVEL APLICAR?

Giovanna Correa Morgado Dourado

Meise Oliveira Vera dos Anjos..... 283

GRUPO DE ESTUDO nº 08 - O direito à equidade de gênero, raça, orientação sexual, etnia, condição física e diversidade e o Poder Judiciário

DIREITO À EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ETNIA, CONDIÇÃO FÍSICA E DIVERSIDADE: MANUAL DE BOAS PRÁTICAS NO PODER JUDICIÁRIO

Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmiento

Jônatas dos Santos Andrade

Odaíse Cristina Picanço Bejamin Martins

Núbia Soraya da Silva Guedes

Elinay Almeida Ferreira

Otávio Bruno da Silva Ferreira

Ubirajara Souza Fontenele Junior

Larissa de Souza Carril..... 301

GRUPO DE ESTUDO nº 11 - Métodos alternativos de solução de controvérsias trabalhistas

A AGENDA 2030, O DIREITO INTERNACIONAL E A EXPANSÃO GLOBAL NA UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior..... 347

O CEJUSC DA JUSTIÇA DO TRABALHO- RAZÃO DE SER, ESSÊNCIA E ATUAÇÃO NA POLÍTICA DE TRATAMENTO ADEQUADO DE DISPUTAS

Avertano Messias Klautau..... 371

UMA ANÁLISE DO ÓRGÃO ESPECIALIZADO NO TRATAMENTO ADEQUADO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

João Paulo de Souza Junior..... 389

GRUPO DE ESTUDO nº 13 - Proteção do trabalho humano na sociedade tecnológica

A ROBOTIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O FUTURO DO EMPREGO

Océlio de Jesus Carneiro de Moraes

Marcos Cezar Moutinho da Cruz..... 407

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO MEIO LABORAL E A PROTEÇÃO AO SEGREDO INDUSTRIAL - REFLEXÕES À LUZ DO DIREITO CONSTITUCIONAL

Ênio Borges Araújo Campos..... 417

## APRESENTAÇÃO

### EJUD8 - Uma Escola de Todos para Todos

*Ninguém é especial, mas pode se tornar, depende dos olhos que o observam e do coração que o deseja.*

*Paula Ingrissy*

Este Suplemento Eletrônico da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região traz o resultado das atividades desenvolvidas pelos Grupos de Estudo criados pela Escola Judicial do TRT da 8ª Região, em 2021. Tal iniciativa buscou estimular o protagonismo e empoderar magistradas e magistrados em seu processo de formação.

Ainda em fevereiro de 2021, em plena pandemia da Covid-19, a Escola lançou um convite à magistratura regional para que fossem encaminhados projetos de grupos de estudo, com temas alinhados às Resoluções nº 22/2019 e nº 25/2020, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, e com o objetivo de aprimorar o saber científico e aperfeiçoar a prestação jurisdicional.

Nossa Escola recebeu treze projetos e, após análise de viabilidade, lançou edital para preenchimento das vagas em cada um dos grupos. Dez foram formados e, a partir do mês de maio, 78 integrantes passaram a reunir-se com regularidade mensal para debater temas relevantes, polêmicos e de impacto social da atualidade jurídico-trabalhista.

Os temas despertaram tanto interesse que, em alguns casos, um mesmo integrante participou de mais de um grupo e até mesmo magistrados que foram removidos para outros TRTs fizeram questão de permanecer nas atividades.

Além de fomentar o debate contínuo, os Grupos de Estudo também resultaram na proposição e realização de eventos pedagógicos integrados ao Plano de Capacitação da EJUD8, o que permitiu o compartilhamento e a ampliação do conhecimento adquirido nos grupos para toda a 8ª Região.

Outro resultado positivo foi a elaboração de artigos doutrinários, redigidos individual ou coletivamente, e compilados nesta edição eletrônica da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que proporcionarão, além do registro, a difusão ainda maior do trabalho intelectual gestado por magistradas e magistrados ao longo dos oito meses de estudo em cada grupo.

Entendemos que a Escola Judicial é um espaço de todos para todos e que sua existência é alimentada pela presença e participação de alunas e alunos.

Enfim, é com grande satisfação, que apresentamos esta obra inédita, resultado da formação ativa de magistradas e magistrados do TRT8. Fruto do sonho e do trabalho da Direção e Conselho Consultivo e de Programas de nossa Escola, do corpo de servidoras e servidores, além de estagiárias, do apoio das mais diversas unidades do Tribunal e seus servidores e servidoras que direta e indiretamente contribuíram para sua realização.

Nossa gratidão especial às magistradas e aos magistrados de nosso Regional que, graças a sua participação, tornaram todo esse projeto possível e à Comissão da Revista, que nos oportunizou participar desta respeitada publicação.

Boa leitura!

WALTER ROBERTO PARO  
Desembargador do Trabalho  
Diretor da Escola Judicial do TRT da 8ª Região



**Grupo de Estudo nº 02**

**O teletrabalho na  
legislação brasileira**



## O TRABALHO À DISTÂNCIA E A FIGURA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS

*Murilo Izycki \**

*Fernanda Endler Lima \*\**

**RESUMO:** Com a Globalização e as Revoluções Tecnológicas surgiram novas modalidades de prestação de serviços, dentre elas o trabalho prestado pelo motorista de aplicativo. Não obstante o Estado não atue mais como mero espectador dos negócios jurídicos privados (Estado Liberal), ainda há deficiência e vácuo legislativo às novas modalidades de trabalho, eis que o Legislador não consegue acompanhar a velocidade das revoluções tecnológicas e sociais que caminha em ritmo desenfreado, e a cada dia institui novas profissões e meios de prestação de serviços. Destaca-se, dentro desta realidade socioeconômica, a figura jurídica do trabalho à distância, realizada na modalidade de teletrabalho por meios tecnológicos e informatizados, com a utilização de plataformas digitais (aplicativos geridos por empresas de tecnologia). Não há regulamentação específica para esta nova modalidade de trabalho, fazendo com que a Jurisprudência assuma papel de grande relevância para solucionar as controvérsias existentes. Desse modo, mostra-se necessário que o Estado-legislador regulamente a matéria, a fim de gerar segurança jurídica, estabilidade nas relações contratuais e credibilidade no Poder Judiciário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Globalização. Tecnologia. Plataformas digitais. Trabalho à distância.

**APRESENTAÇÃO:** O presente trabalho visa abordar a evolução das formas de trabalho prestadas pelo ser humano em decorrência do surgimento de ferramentas telemáticas e informatizadas utilizadas (ou não) para controle e fiscalização da prestação de serviços à distância, especialmente as plataformas digitais. Ainda, o presente artigo, tem como escopo, realizar a análise acerca dos entendimentos jurisprudenciais em relação ao motorista de aplicativo, verificando a possibilidade de enquadramento como uma forma de trabalho à distância, nos termos do art. 6º da CLT, e a possibilidade (ou não) do reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhadores em plataformas digitais (CLT, 2º e 3º).

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região.

\*\* Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região.

**PROBLEMA:** O trabalho prestado por meio de aplicativos - plataformas digitais - pode ser enquadrado como espécie de trabalho à distância?

**OBJETIVO GERAL:** Analisar a possibilidade de enquadramento do trabalhador de plataformas digitais na modalidade de trabalho à distância.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** a) Conceituar o trabalho à distância; b) Tratar das espécies de trabalho à distância; c) Conceituar o trabalhador de plataformas digitais; d) Analisar decisões dos tribunais acerca da possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhadores em plataformas digitais.

**JUSTIFICATIVA:** O trabalho realizado por meio de plataformas digitais vem cada vez mais se expandindo, sendo que, conforme o Instituto Locomotiva, atualmente existem 32,4 milhões de trabalhadores nessa modalidade, representando 20% da força total de trabalho existente no País. Nesse prisma, cada vez mais os questionamentos vêm chegando no Poder Judiciário, e diante da falta de regulamentação específica, a jurisprudência tem assumido papel central para buscar resolver as relações conflituosas. No entanto, a matéria está longe de ser pacificada, havendo diversos entendimentos acerca do tema, de modo que é necessário um maior aprofundamento sobre o tema, analisando a possibilidade do enquadramento do trabalhador de plataformas digitais como uma modalidade de trabalho à distância.

**METODOLOGIA:** O presente artigo foi realizado por meio de pesquisas - revisão bibliográfica e jurisprudencial, e interpretações hermenêuticas das normas jurídicas; utilizando-se o método dedutivo.

## 1. INTRODUÇÃO.

O trabalho humano surgiu com o objetivo de subsistência, visando suprir as necessidades mais básicas de sobrevivência dos seres humanos. À medida em que o trabalho foi suprindo tais necessidades, nasceu a ideia de produção, e com isso, o desenvolvimento do capitalismo.

Ao longo do tempo, com a evolução da sociedade, do aperfeiçoamento e surgimento de novas formas de trabalho, o Direito do Trabalho passa a ter papel relevante na busca de equilibrar e harmonizar as relações entre o capital e o trabalho.

Com isto, o Estado deixou de ser mero espectador das relações contratuais privadas e passou a atuar proativamente como intermediador e protetor dos

direitos e necessidades básicas dos indivíduos sociais, em especial, do trabalhador (Estado de Bem-estar social. Revolução Francesa - 1789, igualdade).

Atualmente, a Constituição Federal da República de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) destacam-se como os principais instrumentos normativos de regulamentação dos direitos básicos dos trabalhadores, e da instituição das relações de emprego.

Nesse sentido, com o escopo de definir a relação de emprego, a CLT, em seu artigo 2º e 3º, conceitua a figura do empregador e do empregado, instituindo os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício (pessoa física, pessoalidade, subordinação objetiva, não-eventualidade e onerosidade) e a consequente aplicação das normas de proteção.

Ainda, a CLT reconhece, em seu artigo 9º, a aplicação do princípio da Primazia da Realidade em face da verdade meramente formal, estabelecendo que serão nulos de pleno direitos os atos que visem fraudar as normas previstas na consolidação.

A norma celetista quando instituiu o contrato jurídico celebrado entre empregado e empregador, traçou uma relação bilateral, sinalagmática, forfetária, com direitos e obrigações a serem cumpridas diretamente pelas partes por um sistema de ordem e subordinação do empregado frente ao empregador (subordinação objetiva), decorrente do fordismo e do taylorismo.

No entanto, com a globalização e as Revoluções Industriais e Tecnológicas emergiram diversas novas modalidades de trabalho, buscando-se cada vez mais a redução de custos do negócio para a manutenção da competitividade no mundo globalizado, de modo que essa relação de emprego clássica passou a sofrer mudanças na sua estruturação.

Dentre as novas formas de trabalho, destacam-se o sistema toyotista e as modalidades de trabalho à distância, isto é, aquelas em que os serviços são prestados, em regra, fora das dependências do empregador, e que muitas vezes contam com a utilização de plataformas digitais.

## **2. RELAÇÃO DE EMPREGO.**

O contrato de emprego, que originalmente sempre foi marcado pela presença de seus elementos fático-jurídicos básicos (pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação objetiva), passou a adaptar-se com novas formas de subordinação (ex. direta, indireta, vertical), bem como por meio da fiscalização e controle em razão do trabalho exercido fora do estabelecimento do empregador (trabalho a domicílio e à distância).

Assim, o Legislador identificou a necessidade de adequar a norma clássica (CLT) às realidades sociais e econômicas, a fim de evitar que se transforme em mera folha de papel (Ferdinand Lassale).

Nesse sentido, foram regulamentadas as atividades e prestações de serviços desenvolvidas fora do estabelecimento do empregador, isto é, o trabalho à distância, com a utilização de meios telemáticos e informatizados (teletrabalho).

O labor exercido em ambiente externo, já possuía previsão no artigo 6º da CLT, a qual previa não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado.

Posteriormente, este dispositivo foi alterado e ampliado pela Lei nº 12.551, de 2011, que passou a reconhecer outros locais de prestação de serviços externo (não limitado ao domicílio do trabalhador), bem como para reconhecer a equiparação dos meios telemáticos e informatizados, aos meios pessoais e diretos de comando, para fins de subordinação jurídica.

No ano de 2017, a Lei 13.467/2017 (capítulo II-A, artigos 75-A ao 75-E) reconheceu juridicamente a figura jurídica do teletrabalho, conceituando e regulamentando a nova modalidade de prestação de serviços entre empregado e empregador.

Recentemente, as normativas legais celetista do teletrabalho foram complementadas e alteradas pela MP 1.108/2022 (em 28/03/2022), que abordou também a figura do trabalho remoto como espécie de trabalho à distância, quando prestado por meios telemáticos de informação e comunicação.

As modalidades de trabalho à distância foram, outrossim, impulsionadas no período da pandemia da Covid-19, diante da necessidade de afastamento físico para conter a disseminação do vírus, de forma que o uso da tecnologia avançou consideravelmente, reduzindo custos e encurtando distâncias entre pessoas, de modo que, atualmente, difícil se cogitar o retorno total a forma em que o trabalho era prestado anteriormente.

Nesse contexto, as celeumas que passam a surgir a respeito da caracterização ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores à distância, diz respeito, principalmente, para a ausência da subordinação clássica, quando o empregador concedia ordens diretas e de forma pessoal ao empregado.

Sobre o tema, cabe ressaltar as importantes lições do Doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado:

*“Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a recente Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o*

*novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. (...) Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância.”*

Como se denota, passa-se a ser exigido dos operadores do direito, uma nova leitura acerca dos requisitos clássicos da relação de emprego, em especial no que diz respeito à subordinação jurídica, que diante das novas tecnologias e formas de prestação de serviços à distância passou a se apresentar de maneiras diferentes.

## 2.1. TRABALHO À DISTÂNCIA E SUAS ESPÉCIES.

Primeiramente cabe destacar, que o trabalho à distância deve ser reconhecido como gênero, que engloba como espécies o trabalho à domicílio, o trabalho externo e ainda o teletrabalho/remoto.

O **trabalho a domicílio** pode ser conceituado como aquele prestado fora das dependências da sede do empregador, ou seja, na residência do próprio trabalhador. Como exemplo de trabalhador à domicílio, cita-se o profissional da área de TI, que desenvolve suas atividades em sua própria residência através da utilização de computadores.

O **trabalho externo**, por sua vez, é aquele realizado longe das dependências do empregador, e em regra, sem fiscalização e controle, e que pela sua própria natureza exige deslocamentos contínuos do empregado, o que torna inviável a fixação de horários, e implica no enquadramento do trabalhador na exceção prevista no art. 62, I da CLT. Como exemplos de trabalho externo, pode ser citado o motorista profissional e o vendedor externo (pracista). Deve-se destacar, no entanto, que se houver qualquer meio possível de controle de jornada de trabalho, a exceção do art. 62, I da CLT, não poderá ser reconhecida.

Por sua vez, o **teletrabalho** não pode ser tratado como sinônimo de trabalho à domicílio ou trabalho externo já que apresenta diversas particularidades que o tornam uma figura autônoma.

Nesse sentido, o teletrabalho diverge do trabalho à domicílio, porque neste o serviço é executado na residência do trabalho, enquanto no teletrabalho, o serviço poderá ser prestado de qualquer lugar.

Ainda, o teletrabalho diverge do trabalho externo, pois nesse o empregador não possui qualquer controle e fiscalização das atividades do trabalhador, principalmente, no que diz a jornada de trabalho. Já no teletrabalho, o empregador utiliza-se de meios tecnológicos de informação e

comunicação para fazer o acompanhamento das atividades, bem como para fiscalizar o horário efetivamente trabalhado.

Dessa forma, pode-se dizer que o teletrabalho se enquadra como uma modalidade híbrida, resultante da junção de algumas características do trabalho a domicílio (controle por meios telemáticos) e de outras do trabalho externo (desnecessidade um local fixo de trabalho).

## **2.2. O TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS E O TRABALHO À DISTÂNCIA.**

As plataformas digitais podem ser entendidas como uma rede digital que tem como finalidade organizar e administrar transações automaticamente por meio de algoritmos, servindo como intermediadora das relações dos seus diferentes usuários, como: clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores, distribuidores, entre outros (MARTÍN, 2020 e SNIRCEK, 2018), sendo utilizada, inclusive, como prestadora de serviços.

Além das espécies acima destacadas de trabalho à distância, há uma nova figura jurídica de modalidade de prestação de serviços, decorrente do sistema tecnológico e capitalista, a qual a doutrina e os intérpretes da norma passaram a chamar de Uberização.

Em que pese a terminologia Uberização tenha sido criada para se referir aos motoristas de carro da empresa Uber, o termo vem sendo utilizado para tratar dos diversos tipos de trabalhadores de plataformas digitais.

Nesse contexto, a prestação de serviços, por meio de plataformas digitais, institui-se da junção do trabalho realizado à distância (preponderantemente ou não, fora do estabelecimento do empregador), em local móvel, com a utilização de meios de serviços informáticos (teletrabalho) por meio uma plataforma digital, que é criada, controlada e disponibilizada por empresas de tecnologia ao prestador de serviços de maneira remota.

Conclui-se, assim, que o trabalho realizado por meio de plataforma digital, em que se utiliza meios tecnológicos de informação e comunicação, é mais uma espécie de trabalho à distância, na qual o prestador de serviços ou o contratado podem realizá-lo de forma remota.

Ressalta-se que, nas prestações de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto, quando presentes os elementos fático-jurídicos - pessoa física, pessoalidade, subordinação objetiva, não-eventualidade e onerosidade, há efetiva caracterizam de relação empregatícia entre as partes contratantes (CLT, 2º e 3º).

Contudo, no que concerne o trabalho à distância, por meio de plataforma digitais existe extrema controvérsia na doutrina e pelos intérpretes da norma jurídica se, entre a empresa criadora e controladora do aplicativo e

o prestador de serviços há ou não vínculo de emprego, conforme veremos no tópico seguinte.

### 2.3. DECISÕES ACERCA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS.

Conforme já destacado, as discussões acerca do enquadramento do trabalhador de plataformas digitais estão longe de ser pacificada, havendo grandes divergências na jurisprudência sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego clássico previsto na CLT.

Dentre outras, uma das principais celeumas gira em torno da interpretação acerca da existência ou não de subordinação jurídica para fins de configuração de vínculo de emprego.

Nesse sentido, o próprio Tribunal Superior do Trabalho apresenta divergência de entendimentos acerca da questão, como passaremos a ver a seguir. As primeiras decisões do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST foram proferidas pela 4ª e 5ª Turma, afastando o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber.

*“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa” (Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).” grifamos*

*“RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a carga do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não*

*significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos.*

*5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.*

*6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido” (RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021).” **grifamos***

Verifica-se que os principais argumentos utilizados pela 4ª e 5ª Turmas do TST, para afastar a existência do vínculo de emprego do trabalhador, são: a) a existência de autonomia para desempenho das funções, afastando a subordinação; b) recebimento de valores médios de 75% a 80% do preço pago pelo usuário, evidenciando vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego; c) quanto à habitualidade, ausência de exigência de frequência mínima.

Em sentido contrário, ao decidido pela 4ª e 5ª Turmas do TST, destaca-se que no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, já foram proferidos julgados reconhecendo os pedidos de vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber:

*“RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. PROCESSO nº 0101291-19.2018.5.01.0015 (ROT). RECORRENTE: ERICA ABADE RODRIGUES RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V. RELATORA: CARINA RODRIGUES BICALHO. TRT1.”*

Ainda, importantíssimo destacar, que recentemente a 3ª Turma do Colendo TST, ao contrário do que vinha decidindo a 4ª e 5ª Turmas da corte, reconheceu o vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a plataforma digital, conforme a seguir:

*“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO*

DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO “. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO

**NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.** *Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade*

*empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária.*

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponha a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido

incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: *Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988*), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. **Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT).** Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob

modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. **Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.** É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou

serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. **Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. **Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização****

*da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.* Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, **DEJT 11/04/2022**).” **grifamos**

Conforme se extrai da recente decisão, dentre os argumentos utilizados para o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador de aplicativos,

destaca-se: **a)** existência da subordinação, em suas diversas dimensões (clássica, objetiva, estrutural e algorítmica); **b)** definição do elemento essencial (preço) realizado exclusivamente pela plataforma digital; **c)** pessoalidade, haja vista a existência de avaliações individualizadas a partir de notas atribuídas pelos clientes.

Nesse prisma, verifica-se a grande relevância da investigação e a análise dos requisitos instituidores da relação de emprego, que quando presentes, prevalecerão sobre qualquer outra forma de prestação de serviços ajustada entre as partes, nos termos do art. 9º da CLT.

Ademais, é necessária que a análise dos referidos requisitos deva ser feita no novo contexto social em que vivemos, marcado pela forte influência da tecnologia nos processos de trabalho, destacando-se a figura da subordinação algorítmica.

### 3. CONCLUSÃO.

Sem a pretensão de esgotar a análise de um tema tão importante e delicado, o presente artigo procurou destacar a importância da constante evolução do direito, seja por meio da instituição de novas legislações, ou ainda pela via de uma interpretação atual dos operadores do Direito, visando atuar em compasso com a realidade social e as evoluções da sociedade em que vivemos.

Em que pese a existência de grandes divergências acerca do enquadramento do trabalhador de plataformas digitais, é inegável que existem diversos elementos que podem ensejar o reconhecimento da existência de uma relação de emprego subordinada, a depender da análise das particularidades de cada caso concreto.

O teletrabalho, por sua vez, constitui-se em uma modalidade híbrida, resultante da junção de algumas características do trabalho a domicílio (controle por meios telemáticos) e de outras do trabalho externo (desnecessidade um local fixo de trabalho).

Dessa forma, conclui-se que, havendo o reconhecimento do vínculo de emprego no caso concreto, o trabalhador de plataformas digitais poderá ser enquadrado como espécie de teletrabalhador, tendo em vista que a prestação de serviços, decorre do liame do trabalho realizado à distância (preponderantemente ou não, fora do estabelecimento do empregador), e em local móvel, com a utilização de meios de serviços informáticos por meio uma plataforma digital, que é criada, controlada e disponibilizada por empresas de tecnologia ao prestador de serviços de maneira remota.

**REFERÊNCIAS.**

CC - Código Civil de 1916 e Código Civil do ano de 2002.

CF - Constituição Federal de 1988.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

BATISTA, Homero. **CLT Comentada 2021**. 3. ed. Revista dos Tribunais. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 904.

<https://www.tst.jus.br/>

<https://www.stj.jus.br/>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/157114/o-panorama-do-trabalho-a-distancia>

<https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/#:~:text=Uma%20pesquisa%20do%20Instituto%20Locomotiva,servindo%20ou%20operando%20aplicativos%20digitais>. Acesso: em 25.04.2022.

MARTÍN, Rubén Ranz et al. El trabajo en las plataformas digitales de reparto. 2019. **Estudios**, nº 1, UGT. Disponível em: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.



## ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 5.581 DE 2020

*Fábio Luiz Pacheco* \*

*Jessé Cenci* \*\*

**RESUMO:** A par da grande utilização do teletrabalho na sociedade brasileira, mormente após a crise pandêmica do coronavírus (março de 2020), a atual legislação que o disciplina é lacunosa e insuficiente para reger as variadas possibilidades fáticas que dele derivam. Com o intuito de amparar mais situações sociais advindas do telelabor, foi apresentado no Congresso Nacional (o qual tramita na Câmara dos Deputados) projeto de lei que, embora tenha como foco a saúde e a segurança dos teletrabalhadores, também altera e acrescenta dispositivos à CLT, no seu Capítulo II-A. Trata-se do Projeto de Lei nº 5.581, do ano de 2020, o qual será alvo do presente estudo. O enfoque será dado ao art. 32 do referido PL, o qual altera ou dá nova redação aos artigos 75-A a 75-G da CLT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho; Projeto de Lei nº 5.581/2020; CLT.

**APRESENTAÇÃO:** A partir da pandemia do novo coronavírus e a consequente necessidade de isolamento e distanciamento, novas formas de trabalho foram se desenvolvendo, e o teletrabalho foi uma das principais alternativas para alguns empregados e empregadores darem continuidade à prestação de serviços. O teletrabalho não é fruto da pandemia, mas foi com ela que atingiu grande importância e desenvolvimento, o que não foi acompanhado pela produção legislativa. Há, entretanto, numerosos projetos de lei com pretensão de dar tratamento ao tema do teletrabalho, dentre os quais se destaca o Projeto de Lei nº 5.581, do ano de 2020. O presente estudo analisará o projeto de lei mencionado, focando mais especificamente nas alterações que se propõe no texto da CLT, em especial às redações dos artigos 75-A a 75-G do PL.

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 23ª Região. Ex-Juiz do TRT da 8ª Região. Ex-assistente de desembargador (TRT/4ª Região). Ex-oficial de justiça federal da Justiça Federal do RS (TRF/4ª Região). Ex-assistente de juiz do trabalho (TRT/3ª Região). Ex-chefe de Cartório Eleitoral (TRE/RS). Ex-advogado, ex-assessor jurídico municipal e da Confederação Nacional de Municípios (CNM - Brasília/DF). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/RS. Professor e palestrante.

\*\* Juiz do Trabalho Substituto da 23ª Região. Ex-Juiz do TRT da 8ª Região. Ex-assistente de juiz do trabalho (TRT/12ª Região). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera Uniderp.

**PROBLEMA:** O presente artigo se propõe a responder ao seguinte problema de pesquisa: “Como as principais alterações propostas pelo Projeto de Lei 5.581/2020 no texto da CLT acerca do teletrabalho afetam os contratos de emprego?”

**OBJETIVO GERAL:** Contribuir para a análise crítica das principais alterações propostas pelo Projeto de Lei 5.581/2020 no texto da CLT acerca do teletrabalho.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** a) Compreender a previsão de exclusão dos teletrabalhadores do capítulo da duração do trabalho da CLT; b) Analisar o teletrabalho no exterior para empresa brasileira; c) Definir o que a legislação considera como teletrabalho; d) Avaliar os itens obrigatórios do contrato de teletrabalho; e) Compreender os dispositivos do projeto de lei acerca da jornada dos teletrabalhadores.

**JUSTIFICATIVA:** O tema do teletrabalho, apesar de ser um tema relativamente novo, experimentou grande desenvolvimento a partir da pandemia do coronavírus, ante a necessidade de isolamento, aliado ao desenvolvimento das tecnologias da informação. A regulamentação incipiente vem sendo insuficiente para o adequado tratamento do tema, porém estão em trâmite numerosos projetos de lei, em especial o Projeto 5.581/2020. Assim, justifica-se a análise das principais alterações normativas da CLT propostas nesse projeto de lei, com vistas a contribuir de forma crítica e construtiva para a melhor regulamentação do tema e para a proteção dos interesses dos envolvidos.

**METODOLOGIA:** Para a consecução dos objetivos propostos, será adotada uma pesquisa descritivo-exploratória, mediante revisão bibliográfica e documental, utilizando-se o método dedutivo. Primeiramente, será estudado o Projeto de Lei 5.581, de 2020, a fim de relacionar os artigos da CLT que pretensamente serão alterados ou incluídos pelo referido projeto. Em seguida, serão abordados de forma crítica e com auxílio da revisão bibliográfica cada um desses artigos, incisos e parágrafos, relacionando-os com os dispositivos legais atualmente em vigor. Nesse sentido, será abordada a previsão de exclusão dos teletrabalhadores do capítulo da duração do trabalho da CLT e será analisado o teletrabalho no exterior para empresa brasileira. Partindo da previsão legal, será definido o instituto do teletrabalho e serão avaliados os itens obrigatórios desta modalidade contratual. Por fim, buscar-se-á compreender os dispositivos do projeto de lei acerca da jornada dos teletrabalhadores, tendo sempre como foco o objetivo geral da pesquisa, ou seja, contribuir para a análise crítica das principais alterações propostas pelo Projeto de Lei 5.581/2020 no texto da CLT acerca do teletrabalho.

## 1. INTRODUÇÃO.

É inegável que a crise sanitária de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus provocou uma série de limitações sociais - todas objetivando a proteção da coletividade.

O distanciamento pessoal e os decretos de “lockdown” foram algumas dessas medidas. Com elas também vieram, por exemplo, o isolamento, a quarentena e a restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, todas previstas no art. 3º da Lei nº 13.979/20.

Esse cenário de imperioso distanciamento social atingiu grande parte das relações trabalhistas, uma vez que aglomerações nos ambientes laborais poderiam acarretar eventual propagação da doença Covid-19. Neste ponto, o teletrabalho assumiu máxima importância, pois além de permitir a preservação do emprego e da renda, também propiciou a não deterioração econômica da atividade empresarial - art. 3º da MP nº 927/20.

A regulamentação do teletrabalho, àquela altura (início da pandemia), estava centrada em, tão só, insuficientes oito artigos da CLT (6º, 62, III, 75-A a 75-E e 611-A, VIII). No ano de 2020, período inicial de enfrentamento à crise do coronavírus, foi editada a MP nº 927, a qual vigorou até 19/07/2020, pois não foi convertida em lei. Por fim, no ano de 2021, foi editada a MP 1.046, “irmã quase gêmea” da medida provisória recém-citada, a qual teve sua vigência encerrada em 07/09/2021, por também não ter sido convertida em lei.

Embora existam outras fontes formais autônomas a regulamentar o teletrabalho (regulamentos de empresa, contratos individuais, normas coletivas...), é certo que o aparato normativo estatal hoje vigente (e mesmo os instrumentos emergenciais, quais sejam, as duas medidas provisórias acima referidas) não se mostra capaz de enfrentar as diversas variáveis que envolvem o labor não presencial e, ao mesmo tempo, dar segurança e previsibilidade às partes contratantes (empregadores e empregados).

Com vistas, então, a melhor qualificar o instituto, foram propostos no âmbito legislativo alguns projetos de lei. Aquele que mais se destaca, certamente, é o PL nº 5.581/20 o qual foi precedido de intensos debates entre *experts* de diversas áreas do Direito, e que apresenta redação consentânea à preocupação constitucional quanto à saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII, da CRFB/88).

O presente estudo buscará examinar, sem pretensão de esgotar o tema, algumas partes do projeto de lei em questão, focando nas alterações que se propõem no texto da CLT, em especial às redações dos artigos 75-A a 75-G do PL.

## 2. O PROJETO DE LEI Nº 5.581/20 E AS ALTERAÇÕES NA CLT.

O projeto de lei em comento dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.

Sem embargo, a sociedade brasileira, após o surgimento da pandemia causada pelo coronavírus, experimentou mudanças que, sem que existisse a crise pandêmica, poderiam demorar mais de uma década para ocorrer.

E o teletrabalho representa uma dessas mudanças “repentinas”. Daí porque se afirma que o pressuposto social do projeto de lei que ora se examina clama por celeridade legislativa.

O PL ora abordado possui 33 artigos e, a partir de agora, será analisado o art. 32, que traz alterações em dispositivos da CLT. Traremos, um a um, comentários acerca dos artigos da CLT alterados ou acrescidos pelo PL.

### **Art. 62....**

#### **III - Os empregados em regime de teletrabalho, salvo quando o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho determinada.**

O artigo 62 da CLT representa exceção ao capítulo que trata da duração do trabalho. Ou seja, os empregados que se enquadram em uma das situações ali expostas não estão sujeitos ao limite de jornada, nem ao seu controle.

Atualmente, o inciso III do artigo 62 dispõe que “*os empregados em regime de teletrabalho*” não estariam sujeitos aos limites da duração do trabalho. Esta disposição legal recebe muitas críticas de doutrinadores, pois, do jeito como redigido, o simples fato de um trabalhador exercer seu labor de forma telepresencial já seria o suficiente para excluí-lo de qualquer limite de jornada - não tendo direito, por exemplo, a horas extras, intervalares e noturnas.

No ponto, salienta a professora Vólia Bomfim<sup>1</sup>:

(...) O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, *whatsapp*, *login* e *logout*, etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Importante salientar que como a regra contida no inciso III do art. 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva. (...)

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 669/670.

Oportuno ressaltar que, tal qual o teletrabalhador, aquele que exerce atividade externa também está dispensado do controle de jornada. A jurisprudência trabalhista consolidou-se, quanto aos trabalhadores externos, no sentido de que estes só estariam dispensados do controle (e da limitação) de jornada se o referido controle mostrar-se inviável. Do contrário, ou seja, quando for possível aferir, registrar e controlar a jornada do trabalhador externo (art. 62, I, da CLT), será devido o seu controle e, caso ultrapassada a jornada normal, serão garantidos à parte empregada os direitos daí decorrentes.

Tal interpretação pode ser defendida e aplicada aos tele-empregados. Assim vem defendendo parte da doutrina<sup>2</sup>:

(...) Acredita-se, então, que uma interpretação do inciso III que siga idêntica linha de raciocínio daquela conferida ao inciso I do mesmo artigo 62 da CLT seja a mais acertada à matéria. Ou seja, se aquele trabalhador que realiza suas atividades laborais de forma remota estiver submetido a controle de horário ou se for possível aferir sua jornada de trabalho, por qualquer meio hábil (telematizado, informatizado, etc.), ele não estará excluído das regras referentes ao controle de jornada, sendo-lhe devidas eventuais horas extras prestadas.

No particular, uma vez que a lei não veda que se realize o controle de jornada dos teletrabalhadores, o mais seguro para os empregadores é que o realizem, a fim de não serem surpreendidos com condenações judiciais atinentes aos direitos derivados da exacerbação da jornada.

E, ao que parece, o dispositivo ora examinado traz de forma expressa esta possibilidade. Assim, ao autorizar que as partes, via contrato de trabalho, estabeleçam a jornada laborada, o inciso III do art. 62 do PL em comento protege as partes contratuais, além de deixar clara uma disposição que, a nosso entender, sequer precisava estar prevista.

#### **Art. 75-A...**

**Parágrafo único. Salvo se ajustado diversamente entre as partes, ao empregado em regime de teletrabalho integral no Exterior, contratado por empregador constituído, sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional, sem incidência da Lei 7.064/82 ou outras leis que a substituam ou alterem, não sendo devido adicional de transferência em caso mudança do Brasil para Exterior ou vice-versa, quando tal mudança for acordada entre as partes.**

<sup>2</sup> DESTES, Janete; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. Leme/SP: Mizuno, 2021, p. 74.

O presente artigo, em especial o seu parágrafo único, não existe na previsão celetista atual. Seu objetivo é regular o teletrabalho quando prestado no exterior, ou seja, fora do Brasil.

Sendo o tele-empregado contratado por empregador constituído, sediado e administrado sob as leis brasileiras, aplica-se a legislação nacional quanto ao labor telepresencial. Com tal referência, exclui-se a aplicação da Lei nº 7.064/82 (a qual dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior) aos teletrabalhadores, a qual, pelo que se infere, terá seu âmbito de aplicação direcionado apenas a empregados que atuam de forma presencial.

Outra importante menção no dispositivo em tela diz respeito a não percepção pelo teletrabalhador do adicional de transferência. De certo, interpretando o disposto no art. 469 da CLT, assim como os entendimentos vertidos na Súmula 43 do TST e na OJ 113 da SDI do TST, a forma de prestação de labor a distância não ensejará sustentação fática para o adicional de transferência. E assim vem se posicionando a doutrina<sup>3</sup>:

Uma vez que o trabalho a distância não exige a mudança de domicílio do empregado, já que a mobilidade dessa espécie de labor permite que se prestem serviços independentemente do local em que se encontre, não haverá sustentação fática para o pagamento do adicional de transferência - mesmo que o trabalhador esteja ligado a atividades empresariais relativas a outros municípios, por exemplo.

Ainda, cabe ressaltar mais uma peculiaridade. Haverá situações em que um teletrabalhador estará ligado a atividades laborais e negociais situadas em município diverso daquele onde foi contratado e reside e, mesmo que eventualmente desloque-se fisicamente até lá, não haverá sustentação para o recebimento do adicional de transferência - já que, nos termos do artigo 75-B da CLT, no teletrabalho a prestação de serviços ocorre apenas preponderantemente fora das dependências do empregador, podendo existir circunstâncias em que o labor ocorre dentro das dependências, onde quer que estas estejam localizadas. Com certeza, neste caso, o empregado deverá ser indenizado pelas despesas que efetuar com os seus deslocamentos.

---

<sup>3</sup> DESTRE, Janete; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. Leme/SP: Mizuno, 2021, p. 130/131.

Em arremate, cabe destacar que, ainda nos termos do PL, tais premissas podem ser alteradas por vontade das partes, desde que haja mútuo consentimento entre elas.

**Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.**

A redação deste dispositivo é praticamente idêntica ao que consta no atual art. 75-B da CLT. Todavia, em razão de uma única palavra, o conceito de teletrabalho é alterado de forma significativa. Veja-se a redação atual do dispositivo em comento, o qual grifamos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente** fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Antes de analisar-se a expressão retirada pelo PL, observa-se que os demais elementos conceituais do teletrabalho foram mantidos. Continua, pois, a ser pressuposto do telelabor a utilização de instrumentos tecnológicos de informação e de comunicação por parte do trabalhador, desde que não se constituam como trabalho externo (previsto no inciso I do art. 62 da CLT).

À evidência, percebe-se que a expressão “preponderantemente” foi retirada do projeto de lei. Com efeito, a redação atual do art. 75-B consolidado leva ao entendimento de que o teletrabalhador pode dirigir-se às dependências físicas do empregador, mas deve, de forma majoritária (preponderante) atuar longe de tais dependências - em *homeoffice*, por exemplo. Tratando sobre o tema, os juízes Fábio Luiz Pacheco e Janete Deste afirmam<sup>4</sup>:

Do normativo legal, pois, conclui-se que a maioria dos dias e/ou a maior parte das tarefas dos teletrabalhadores não podem ser realizadas nas dependências do empregador - sob pena de descaracterização do teletrabalho. Imaginando uma semana útil de cinco dias (segunda a sexta-feira, por exemplo), o labor fora das dependências do empregador deve ser de, pelo menos, três dias (preponderantemente fora da estrutura física patronal). Qualquer inversão dessa ordem ou, ainda, equivalência de dias entre o labor dentro e fora do escritório da empregadora, por exemplo, não caracteriza o teletrabalho.

<sup>4</sup> DESTES, Janete; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. Leme/SP: Mizuno, 2021, p. 32.

O critério da preponderância, contido na redação da CLT, revela que a dimensão virtual (a distância) deve preponderar sobre a dimensão presencial. E, no contexto atual, caso inexistir essa preponderância, pode-se inclusive concluir pelo não enquadramento do trabalhador como teletrabalhador - com o surgimento das consequências daí decorrentes.

O projeto que se encontra no Poder Legislativo, no tópico em análise, abre a possibilidade não só para o labor assim denominado de “híbrido”, mas para o surgimento de interpretações que caracterizem um empregado como teletrabalhador apesar de, por exemplo, este atuar em apenas um dia por semana ou, até mesmo, um dia por mês longe das dependências físicas do empregador.

Aqui, então, nossa crítica ao dispositivo. Se a gênese do teletrabalho é a atuação a distância, crível que esta seja preponderante sobre a atuação presencial. A partir do momento em que a legislação permite que as esferas virtual e presencial sejam equiparadas ou, até mesmo, que esta seja mais percebida que aquela, o instituto do telelabor revela-se desvirtuado.

Além do desvirtuamento mencionado, insta frisar que, da forma como redigido, o dispositivo tem o condão de acarretar fraudes à legislação. Explica-se: se o teletrabalhador não mais precisa atuar de forma preponderante longe das dependências do empregador, será fácil qualquer empregador mal intencionado deixar seus empregados um dia por mês em *homeoffice*, por exemplo, e classificá-lo como tele-empregado. Neste caso, este mesmo empregador pode registrar o dito empregado como “teletrabalhador” e, nos moldes do art. 62, III, da CLT, deste serão retirados os direitos decorrentes da limitação da jornada.

**Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:**

**I - a indicação da atividade que será desempenhada pelo empregado.**

**II - a prestação de serviços total ou parcial na modalidade de teletrabalho.**

**III - a identificação do estabelecimento a que estará vinculado o empregado, estipulando-se que na ausência deste a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical.**

**IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida.**

**V - as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros que serão negociadas entre as partes.**

**§1º. Com relação ao *caput* deste artigo, deverá ser observada a livre estipulação para o empregado portador de diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do artigo 444, parágrafo único, da CLT.**

**§2º. As utilidades mencionadas no inciso V deste artigo, quando fornecidas pelo empregador, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.**

**§3º. Os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho possuem os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, ressalvadas as disposições previstas em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva ou contrato de trabalho, desde que esse último não restrinja o acesso a direitos assegurados aos demais trabalhadores, sendo permitida a adaptação da concessão de benefícios às condições e especificidades do regime de teletrabalho.**

O atual art. 75-C da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017 estabelece que:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O PL inclui cinco incisos que deverão constar expressamente no contrato de trabalho, dando maior segurança jurídica ao empregador e ao teleempregado.

A atividade a ser desempenhada já consta no *caput* do art. 75-C da CLT e, no novo projeto de lei, passaria a constar no inciso I.

Uma das controvérsias que podem surgir aqui é quanto aos trabalhadores presenciais transformados em teletrabalhadores, se a atividade pode ser diversa daquela que o empregado fazia na empresa e se essa situação pode gerar direito a diferenças salariais por acúmulo ou desvio de funções.

Pensamos que é natural uma certa variação nas atividades ao transformá-las para a modalidade telepresencial. Por exemplo, é possível que o empregador passe a exigir a elaboração de relatório dos serviços desempenhados. Sem dúvida isso representa um acréscimo de serviço, porém longe de configurar

acúmulo de funções, até porque a confecção de relatório, por si só, não se trata de uma função autônoma.

Também é preciso observar que o trabalhador se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT.

Além disso, modificações referentes a aspectos não essenciais do contrato de trabalho, que fizerem parte do chamado *jus variandi* ordinário, são prerrogativas do empregador, já que ele dirige a prestação dos serviços, nos termos do art. 2º da CLT.

Por outro lado, a realização de uma função telepresencial completamente diversa da realizada presencialmente nas dependências do empregador pode gerar desvio de função e a assunção de mais uma função também pode representar acúmulo de funções, em ambos os casos gerando direito a diferenças salariais.

Voltando ao rol de itens acrescidos ao art. 75-C da CLT, que devem constar expressamente do contrato, o inciso II estabelece “a prestação de serviços total ou parcial na modalidade de teletrabalho”.

Essa previsão decorre da já mencionada alteração no art. 75-B, com a retirada da palavra “preponderante”, que abriu margem para a modalidade híbrida ou parcial de teletrabalho, ou seja, parte do trabalho é feita presencialmente e parte telepresencialmente.

A redação do inciso ora em exame, no entanto, é silente quanto aos eventuais gastos realizados a título de deslocamento. Veja-se: optando as partes pelo labor parcial da modalidade a distância, é certo que haverá dias e/ou momentos em que o tele-empregado estará presente nas dependências do empregador. Neste caso, quem arcará com os custos de deslocamento (vale-transporte, combustível, aplicativos, avião...)?

Para além de relembrarmos do disposto no art. 1º da Lei nº 7.418/85<sup>5</sup>, insta frisar que tal previsão é essencial na modalidade laboral em estudo, tanto para dar segurança jurídica às partes, quanto por proporcionar segurança econômica a elas.

O inciso III prescreve “a identificação do estabelecimento a que estará vinculado o empregado, estipulando-se que na ausência deste a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical”.

<sup>5</sup> Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

A redação do inciso claramente objetiva se antecipar a problemas decorrentes de uma lacuna existente na regulamentação anterior quanto à vinculação do empregado e conseqüentemente ao enquadramento sindical. Entendemos que a preocupação do legislador com esse assunto é importante, porém insuficiente para um adequado tratamento do tema. Exemplificativamente, no caso do teletrabalho parcial, parece incompatível estabelecer uma vinculação do trabalhador com estabelecimento diverso daquele no qual realiza a parte presencial do trabalho.

Ao mesmo tempo, essa liberdade de estipulação da vinculação do trabalhador pode levar o empregador à escolha do local em que as normas autônomas aplicáveis às relações de trabalho sejam menos favoráveis aos empregados.

Sem dúvida o conceito jurídico representado pelo termo “estabelecimento” (complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária, nos termos do art. 1.142 do CC) pode limitar a escolha do empregador, porém não elimina as possibilidades de fraude.

Por fim, não é demais relembrar que, por si só, a forma de prestação do trabalho a distância não tem o condão de, eventualmente, alterar a categoria profissional a que o empregado esteja atrelado. Pertencendo o empregado a uma determinada categoria profissional (nos moldes do art. 511 da CLT), quando passar a desenvolver suas funções de forma telepresencial, não deixará de pertencer a tal categoria.

O inciso IV prevê que o contrato deve estabelecer “*a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida*”. Trata-se de previsão contratual que objetiva dar transparência e segurança à relação jurídica do teletrabalho, porém, considerando que o contrato de trabalho é um contrato-realidade, é necessário que a cláusula contratual seja coerente com o que ocorre na prática.

Pode-se inferir que, se a previsão de que não há jornada de trabalho determinada vier acompanhada, contraditoriamente, de instrumentos de controle de horário, a prestação de labor excedente a 8 horas diárias ou 44 horas semanais ou o descumprimento de intervalos gerará direito aos pagamentos correspondentes, sobrepondo-se à fria letra do contrato e retirando o trabalhador da previsão do art. 62, III, da CLT.

O contrato do tele-empregado, nos termos do PL em estudo, também deve prever, nos termos do inciso V do art. 75-C da CLT, “*as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros que serão negociadas entre as partes*”.

O atual art. 75-D da CLT estabelece que “*As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, **bem como ao***

***reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito***” (grifo nosso). A parte grifada do texto permite concluir que, mesmo que o empregado arque com alguma despesa, o empregador é obrigado a reembolsá-lo, o que condiz com o art. 2º da CLT, segundo o qual o empregador assume o ônus da atividade desenvolvida. Assim, à primeira vista, pode parecer que o Projeto de Lei andou mal, porém o art. 75-D está mantido intacto.

Há que observar também que o empregado pode já possuir equipamentos compatíveis com a prestação do teletrabalho e, em outros casos, pode haver um acréscimo de despesas, como de energia elétrica. No primeiro caso, não faz sentido o reembolso de despesas havidas com a aquisição, exceto se for do interesse de ambas as partes, mas nessa situação, o equipamento passa a ser do empregador, que o retomará ao final do contrato ou do teletrabalho. No segundo caso, o acréscimo de despesas do tele-empregado deve ser arcado ou reembolsado pelo empregador.

Ainda quanto à aquisição do equipamento, pode surgir o questionamento se o empregador pode exigir que o trabalhador o possua como requisito para a contratação. A jurisprudência vem se consolidando no sentido de que o empregador pode exigir que o empregado possua determinado equipamento como requisito para a contratação, porém as despesas de uso e manutenção devem ser arcadas pela empresa.

Embora não prevista no PL, a figura do comodato já surgiu na legislação atinente ao teletrabalho - revelando-se instrumento jurídico válido e eficaz quanto ao tema. No particular, a Medida Provisória nº 927/20, apesar de já caducada (pois não convertida em lei), previu no seu art. 4º, §4º, a possibilidade de os equipamentos (e a infraestrutura) serem disponibilizados ao empregado pelo empregador em regime de comodato (empréstimo gratuito de coisas não fungíveis, o qual se perfaz com a tradição do objeto - nos termos do art. 579 do CC).

Encerrada a análise dos itens que deverão constar expressamente no contrato de teletrabalho, passamos à análise dos parágrafos que acompanham o art. 75-C da CLT.

O § 1º trata dos chamados “altos empregados” ou “hiperempregados”, aos quais deve ser observada a livre estipulação das cláusulas contratuais, desde que ele seja portador de diploma superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Esse limite de remuneração representa atualmente o valor de R\$ 12.867,14. Não se olvida que o trabalhador com ensino superior e que percebe R\$ 12.867,14 está em melhores condições de negociar as cláusulas contratuais, mas isso nem de longe representa a igualdade com o empregador, porque nessa faixa salarial o empregador geralmente não se trata de uma micro ou pequena empresa.

O § 2º vem esclarecer que as utilidades mencionadas no inciso V (relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros), mesmo quando fornecidas pelo empregador, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Tal estipulação não apresenta nenhuma novidade, uma vez que as utilidades fornecidas **para o trabalho** e não como gratificação **pelo trabalho** já detinham essa natureza, porém, é importante para dar maior segurança jurídica às partes envolvidas no teletrabalho.

Por fim, o § 3º menciona que os tele-empregados possuem os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, ressalvadas as disposições previstas em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva ou contrato de trabalho. O dispositivo legal também menciona que, no caso do contrato de trabalho, ele não pode restringir o acesso a direitos assegurados aos demais trabalhadores, sendo permitida a adaptação da concessão de benefícios às condições e especificidades do regime de teletrabalho.

Embora o art. 75-C do PL seja muito mais completo do que o atualmente em vigor na CLT, causa estranheza que importante disposição tenha sido suprimida da sua redação, qual seja, os prazos mínimos de transição entre o labor presencial e o telepresencial, e vice-versa. A referida lacuna nos leva à conclusão de que ao empregado que passará a atuar a distância ou aquele que voltará do tele para o presencial não terá nenhum período de adaptação quanto a esta transição. Além, então, de causar potencial prejuízo ao empregado, a depender da situação vivenciada por este e por sua família, os transtornos podem ser ainda maiores.

**Art. 75-F. O contrato de trabalho especificará se o empregado terá liberdade de horário ou se deverá cumprir jornada de trabalho determinada.**

**§1º. Quando o contrato de trabalho prever o cumprimento de jornada de trabalho determinada, a empregadora realizará o controle do horário de trabalho por qualquer meio idôneo, sendo permitida, inclusive, a utilização do controle de ponto por exceção.**

**§2º. Este artigo e parágrafos aplicam-se tanto aos dias em que o empregado prestar serviços na modalidade de teletrabalho, quanto o trabalho for executado em regime misto.**

O art. 75-F traz outras disposições acerca da jornada de trabalho. O *caput* menciona que o contrato de trabalho deverá especificar se o empregado terá liberdade de horário ou se deverá cumprir jornada de trabalho determinada. É natural que essa estipulação se agregue ao contrato de acordo com o interesse

do empregador, o que em muitos casos dependerá do tipo de trabalho a ser desempenhado.

Exemplificativamente, o empregador que precisar que o trabalhador esteja disponível em determinados horários obrigatoriamente precisará definir a jornada a ser cumprida. Porém, nos casos em que apenas a produtividade for importante, e não o horário, a liberdade de horário atenderá melhor aos interesses do empregador.

O § 1º estabelece a obrigação do empregador de, caso adotado o cumprimento de jornada de trabalho determinada, realizar o controle de jornada por qualquer meio idôneo e ainda autoriza a utilização do controle de ponto por exceção, ou seja, a anotação apenas das ocorrências que ultrapassarem a jornada contratualmente estipulada.

A obrigação do empregador de realizar o controle de jornada também traz como consequência que, em eventual ação trabalhista, a empresa é quem deterá os documentos e, portanto, a obrigação de exibir os controles de jornada, sob pena de se presumirem verdadeiros os horários alegados na petição inicial, admitida prova em contrário (Súmula 338 do TST).

Por fim, o § 2º prevê que o art. 75-F e seus parágrafos se aplicam tanto aos dias em que o empregado prestar serviços na modalidade de teletrabalho, quanto o trabalho for executado em regime misto, atendendo à possibilidade de teletrabalho de forma mista, parcial ou híbrida.

O presente dispositivo, somado a outros, em especial ao art. 62, III, revela que uma das principais “preocupações” do Projeto de Lei é com a jornada do tele-empregado e, embora silente, com as possíveis ações judiciais que daí decorrerão.

**Art. 75-G. As empregadoras com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de etiqueta digital.**

O art. 75-G atende a uma preocupação demonstrada no decorrer de todo o projeto de lei quanto à saúde e segurança do trabalhador. São numerosos os dispositivos normativos acerca desse tema, adotando as mais recentes teorias acerca de meio ambiente do trabalho. A redação do art. 75-G pode até ser considerada bastante simplória e incompleta frente à profundidade com que o assunto foi tratado no restante do projeto. Porém, faz sentido que a redação do art. 75-G não tenha abordado outros aspectos relativos ao tema, já que o artigo imediatamente anterior trata da jornada de trabalho e a desconexão do trabalho está a ela intimamente ligada.

O art. 75-G traz importante menção à adoção de políticas internas educativas, para orientação dos empregados e gestores, voltadas às boas práticas

de etiqueta digital, buscando com isso minimizar mal-entendidos, práticas de assédio moral e sexual, agressões e linguagem violenta, já que infelizmente a Internet parece ter se tornado um campo sem lei, onde as pessoas, talvez pela falsa ideia de anonimato ou pelo distanciamento das relações humanas, tendem a deixar aflorar sentimentos incompatíveis com o bom convívio em sociedade.

Além disso, e para finalizar a análise dos artigos a serem incluídos na CLT acerca do teletrabalho pelo Projeto de Lei 5.581/2020, cabe registrar que a redação do art. 75-G também tem duas preocupações “veladas”, quais sejam: (a) evitar condenações dos empregadores em indenizações por danos morais e (b) resguardar dados sensíveis dos empregados e clientes pessoas físicas das empresas (LGPD).

### **3. CONCLUSÃO.**

O teor do Projeto de Lei nº 5.581/2020 é meritório, e apresenta muitas soluções sociais que não estão contidas nas atuais redações dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

As propostas a serem enfrentadas e discutidas pelo Parlamento podem auxiliar e dar segurança jurídica a todas as partes da relação de emprego que optarem por utilizar o instituto do teletrabalho como forma de prestação laboral.

Como acima detalhado, uma das preocupações nucleares do PL diz respeito à possibilidade ou não de o tele-empregado ter sua jornada limitada e controlada. Este ponto nevrálgico tem um potencial altíssimo de gerar demandas judiciais futuras perante a Justiça do Trabalho, mormente em pedidos de horas extras, intervalares e noturnas.

De igual forma, ficou nítida a necessidade de o contrato de teletrabalho contemplar alguns requisitos e itens obrigatórios que neles devem estar contidos, também com vistas a proporcionar clareza e segurança às partes.

Previsão essencial também diz respeito com o enquadramento sindical e com as normas coletivas a serem aplicadas àqueles empregados que se ativam no telelabor, principalmente por que são os instrumentos normativos (em especial, os acordos coletivos e as convenções coletivas) que preencherão as lacunas legislativas com base no critério da especificidade.

Por fim, a inclusão do art. 75-G na CLT revela-se essencial e condizente com os dias atuais. A adoção de medidas atreladas à etiqueta digital tem o intuito de evitar indenizações futuras, decorrentes de práticas assediadoras e/ou de linguagem violenta. A medida, pois, visa à pacificação social.

**REFERÊNCIAS.**

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.581, de 17 de dezembro de 2020. Altera o Decreto-lei nº 5.452 de 1943. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm) Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 13 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DESTE, Janete; PACHECO, Fábio Luiz. O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos. Leme/SP: Mizuno, 2021.



**Grupo de Estudo nº 04**

**Análise econômica do  
Direito do Trabalho e do  
Direito Processual do  
Trabalho**



## DIREITO E ECONOMIA, ECONOMIA E DIREITO: O QUE É E NÃO O QUE PARECE SER

*Francisco Sérgio Silva Rocha \**  
*Maria de Nazaré Medeiros Rocha \*\**

**RESUMO:** A Economia deve ser vista como um objeto de estudo associado e ligado umbilicalmente ao Direito. Sem a compreensão dos aspectos econômicos, fundados na relação entre as pessoas, não é possível compreender determinados conceitos que são historicamente dados. O estudo das humanidades e a compreensão da relação complexa que envolve a superestrutura normativa é indispensável para a observação das soluções jurídicas e políticas adotadas para responder aos dilemas de cada momento histórico. Tal é fundamental para compreender o desenvolvimento histórico que acontece desde o início do século XX e as modificações econômica, políticas e, por conseguinte, jurídicas, que foram implementadas no mundo a partir da Primeira Guerra Mundial, passando pela Revolução Soviética, pela Crise de 1929, o ressurgimento da economia capitalista pelo modelo keynesiano e a Segunda Guerra Mundial, como definidores de um arcabouço jurídico que rege a vida de todos e presidiu a construção dos Estados Modernos dos séculos XX e XXI. Essas alterações são de necessária compreensão para definir o que significa a atuação equilibrada do Estado na Economia, desenvolvendo ações de equilíbrio dentro de um processo de economia capitalista, com o combate ao desemprego voluntário, a promoção do pleno emprego, pela correção da repartição da riqueza e a coordenação, pelo Estado, da poupança e do investimento de toda a coletividade, de modo que, através de uma ação inteligentemente coordenada e com a presença de órgãos centrais de direção, sejam adotadas as medidas indispensáveis à ampliação da integração de todos os benefícios da vida social. Em suma, é impossível compreender o Estado Constitucional sem observar a Economia e como ela se relaciona com as outras ciências sociais. Desta forma, compreender como o cumprimento e o descumprimento da norma revelam um cálculo, observando-se a vantagem ou desvantagem na aplicação do Direito posto a uma dada situação, denota a concepção instrumental da violação de normas jurídicas. Quais os resultados encontrados pelos agentes na observância do ordenamento ou, ao revés, no posicionamento no espectro da ilegalidade. O resultado impõe forte estímulo ao ato de adequação/inadequação ao ordenamento jurídico. Neste

---

\* Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

\*\* Desembargadora do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

contexto se observa a questão da regulação das relações de trabalho: Qual o risco na violação persistente e organizada da legislação trabalhista? Os ganhos concorrenciais e de lucratividade compensam eventual penalização decorrente desta violação? Compreender a ligação que existe entre as relações econômicas, situadas na base da sociedade, e o Direito é tarefa necessária para uma esclarecida aplicação destas normas. Não se trata de realizar a denúncia do ordenamento, considerado como um aparato de classe e destinado à reprodução de uma relação de dependência, mas entender como a forma jurídica se apresenta e que valores nela estão contidos para lançar luz sobre as condições de aplicabilidade. A violação sistemática de direitos é um problema da realidade que interessa todos nós, destinados a compreender o Direito e aplicá-lo sob uma Constituição que busca a melhora das condições sociais dos trabalhadores (CF. Art. 7º).

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito e Economia. Interações. Marxismo. Estado Constitucional. Aplicação da Lei. Análise Econômica do Direito.

## 1. INTRODUÇÃO.

Esta breve reflexão destina-se à análise dos argumentos utilizados por Richard Posner no tocante à compreensão da Análise Econômica do Direito e sua aproximação com a teoria de Marxiana<sup>1</sup> sobre o Direito e sua relação com a Economia.

O objeto da Análise Econômica do Direito (AED) é um instrumental destinado a averiguar quais os efeitos das normas jurídicas sobre as decisões dos agentes públicos e privados e se esses efeitos são desejados ou não pela sociedade, visando definir estratégias políticas, legislativas e institucionais que revelem incentivos econômicos eficazes ao fomento do bem comum.

Por sua vez, Marx compreende a sociedade dividida em classes, entre os pertencentes à classe dominante e outros que pertencem à classe dominada. Assim, o Direito, enquanto regra de conduta social obrigatória, origina-se do processo dialético que emerge do conflito de interesses dessas duas classes sociais. As regras econômicas da sociedade dividida em classes são legitimadas pelo Direito, que por sua vez é fortemente motivado pelo poder econômico.

Nesse sentido, procura-se nessas poucas linhas, enquanto objetivo geral, traçar um paralelo entre essas duas concepções acima mencionadas. E enquanto objetivo específico, demonstrar a existência de pontos comuns entre ambas as teorias em comento em relação à importância da Economia na definição do Direito.

---

<sup>1</sup> Marx, Karl. O Capital. Lisboa: Avante, 2012.

Este texto é relevante na medida em que pretende-se demonstrar que a compreensão do Direito, enquanto conjunto de normas jurídicas editadas sob a influência, dentre outros aspectos, do modo econômico de organização da sociedade, possui pontos comuns com a teoria instrumental da Análise Econômica do Direito, ou seja, da análise dos fatores econômicos da sociedade e suas transformações, no sentido de poderem contribuir para a elaboração e a interpretação de regras jurídicas, bem como para o alcance de soluções jurídicas no caso concreto, que visem maximizar recursos mais eficientes possíveis para o alcance do bem comum.

Utilizou-se neste trabalho bibliografia quanto à teoria da Análise Econômica do Direito em Ricardo Posner<sup>2</sup> e a teoria do Direito em Karl Marx<sup>3</sup>.

## 2. DESENVOLVIMENTO.

A compreensão da relação existente entre Direito e Economia tem sido objeto de estudo para perceber o modo como a forma de desenvolvimento da relação econômica, observada como relação de produção, serve para induzir comportamento na sociedade. Cada vez mais, percebe-se o estudo das formas econômicas relacionadas com as normas jurídicas, que possuem a pretensão de regular a conduta em uma determinada sociedade. A ciência econômica tem que se assumir como uma ciência social, como uma economia política e não apenas como mera técnica. As realidades econômicas do processo econômico devem ser analisadas no contexto social-político e jurídico em que se inscrevem. Assim, a Economia é uma ciência da sociedade, não uma mera técnica ou uma visão abstrata, a partir de conceitos etéreos e universais de eficiência e que se realiza, no geral, na troca das condutas entre os agentes envolvidos e deve representar a forma como estes agentes interagem, em uma determinada situação que é histórica e socialmente determinada<sup>4</sup>.

A ciência econômica não se reduz à elaboração de fórmulas ou de modelos, devendo ser revelada nos processos em que homens, organizações e classes interagem, produzindo, a partir desta relação, o Direito como é aplicado em uma histórica e determinada sociedade.

Desta forma, a Economia não pode ser vista como um objeto de estudo dissociado do Direito, situados em compartimentos estanques e mutuamente

---

<sup>2</sup> Posner, R. A. (1987). The Law and Economics Movement. *The American Economic Review*, 77(2), 1-13. <http://www.jstor.org/stable/1805421> e Alain Marciano & Sophie Harnay, 2008. "Posner, Economics and the Law: from Law and Economics to an Economic Analysis of Law," ICER Working Papers 09-2008, ICER - International Centre for Economic Research.

<sup>3</sup> O Capital. Tomo I. Os Economistas. Nova Cultural, 1985, pg. 195.

<sup>4</sup> Entre tantos, Vital Moreira. *Economia e Constituição*. 2ª edição. Coimbra Editora. 1979 e Antonio José Avelãs Nunes. *Economia e Direito*. Editora Cesupa, 2019.

separados. Sem a compreensão dos aspectos econômicos, fundados na relação entre as pessoas, não sendo possível compreender determinados conceitos que são historicamente dados. Por exemplo, temos a noção de Adam Smith sobre conceito de Estado Mínimo<sup>5</sup>, no qual explica que “os grandes proprietários gostam de colher o que nunca semearam”, porém e para além, “há um grande número de pessoas que não exercem qualquer atividade e muitas delas consomem o produto de dez vezes, frequentemente cem vezes, mais trabalho do que aquelas que as exercem”. Adam Smith revolta-se contra a estrutura do Estado Absolutista do antigo regime e se propõe deixar: “Toda essa gente, dado que nada produz, tem que ser mantida pelo produto do trabalho de outros homens”... “que devem ser mantidos apenas por uma parte do rendimento disponível do conjunto das pessoas, cheguem a consumir uma parcela tão grande da totalidade do rendimento tão elevado número de indivíduos a consumir o respectivo capital, ou seja, os fundos destinados à manutenção do trabalho produtivo, que a frugalidade e o adequado emprego dos capitais por parte do indivíduo não seja suficiente para compensar a perda e a degradação do produto originadas por este violento e forçado abuso”. Ou a noção do contrato de trabalho, como diverso de outro qualquer, ainda na pena de Adam Smith, como a seguir: “Não é difícil prever qual das duas partes, normalmente, leva vantagem na disputa e no poder de forçar a outra a concordar com as suas próprias cláusulas. Os patrões, por serem menos numerosos, podem associar-se com maior facilidade; além disso, a lei autoriza ou pelo menos não os proíbe, ao passo que para os trabalhadores ela proíbe. Não há leis do Parlamento que proíbam os patrões de combinar uma redução dos salários; muitas são, porém, as leis do Parlamento que proíbem associações para aumentar os salários. Em todas essas disputas, o empresário tem capacidade para agüentar por muito mais tempo. Um proprietário rural, um agricultor ou um comerciante, mesmo sem empregar um trabalhador sequer, conseguiriam geralmente viver um ano ou dois com o patrimônio que já puderam acumular. Ao contrário, muitos trabalhadores não conseguiriam subsistir uma semana, poucos conseguiriam subsistir um mês e dificilmente algum conseguiria subsistir um ano, sem emprego. A longo prazo, o trabalhador pode ser tão necessário ao seu patrão, quanto este o é para o trabalhador; porém esta necessidade não é tão imediata” (1996: 119)

Este não é o Estado Mínimo cantando em verso e prosa em nosso cotidiano.

O estudo das humanidades e a compreensão da relação complexa que envolve a superestrutura normativa é indispensável para a observação das soluções jurídicas e políticas adotadas para responder aos dilemas de cada momento histórico. Não é possível deixar de compreender todo o processo

---

<sup>5</sup> A Riqueza das Nações. Os Economistas. Nova Cultural, 1996.

de desenvolvimento histórico que acontece desde o início do século XX e as modificações econômicas, políticas e, por conseguinte, jurídicas, que foram implementadas no mundo a partir da Primeira Guerra Mundial, passando pela Revolução Soviética, pela Crise de 1929, o ressurgimento da economia capitalista pelo modelo keynesiano e a Segunda Guerra Mundial, como definidores de um arcabouço jurídico que rege a vida de todos e presidiu a construção dos Estados Modernos dos séculos XX e XXI.

Essas alterações são de necessária compreensão para definir o que significa a atuação equilibrada do Estado na economia, desenvolvendo ações de equilíbrio dentro de um processo de economia capitalista, com o combate ao desemprego voluntário, a promoção do pleno emprego, pela correção da repartição da riqueza e a coordenação, pelo Estado, da poupança e do investimento de toda a coletividade, de modo que, através de uma ação inteligentemente coordenada e com a presença de órgãos centrais de direção, sejam adotadas as medidas indispensáveis à ampliação da integração de todos aos benefícios da vida social. Em suma, é impossível compreender o Estado Constitucional sem observar a economia e como ela se relaciona com as outras ciências sociais.

Isto é realidade em uma macrovisão e no detalhe de uma específica relação privada. Karl Marx<sup>6</sup>, em *O Capital*, ao investigar como se dava a inspeção do trabalho na Inglaterra do século XIX, percebeu que as fraudes aos limites legais à jornada de trabalho eram mais recorrentes do que meros eventos acidentais. Isso se explicava - segundo relatos de inspetores do trabalho - na medida em que os fabricantes contavam com “a chance de não serem descobertos” e calculavam que, na hipótese de o serem, “o pequeno valor da multa e dos custos judiciais” lhes asseguraria um saldo lucrativo, motivo pelo qual o descumprimento lhes aparecia como a escolha mais racional. Veja-se o trecho: “Para muitos fabricantes, o lucro extra a ser obtido com o sobretrabalho além do tempo legalmente estabelecido parece ser uma tentação grande demais para que possam resistir a ela. Eles consideram a probabilidade de serem descobertos e calculam que, mesmo que sejam apanhados, o pequeno valor das multas e dos custos judiciais ainda lhes garante uma boa margem de ganho”.

Assim, Marx demonstra que, independentemente da existência de limites formais estabelecidos em lei, “Que é uma jornada de trabalho? De quanto é o tempo durante o qual o capital pode consumir a força de trabalho cujo valor diário ele paga? Por quanto tempo pode ser prolongada a jornada de trabalho, além do tempo de trabalho necessário à reprodução dessa mesma forma de trabalho?” A essas perguntas viu-se que o capital responde: a

---

<sup>6</sup> *O Capital*. Tomo I. Os Economistas. Nova Cultural, 1985, pg. 195.

jornada de trabalho compreende diariamente as 24 horas completas, depois de descontar as poucas horas de descanso, sem as quais as forças do trabalho ficam totalmente impossibilitadas de realizar novamente sua tarefa. Entende-se, por si, desde logo, que o trabalhador durante toda a sua existência nada mais é que força de trabalho e que por isso todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, portanto pertencente a autovalorização do capital (1985: 211), chamando a atenção ao caráter violável que a relação jurídica assume na troca de força de trabalho por salário.

A apreciação da realidade da época se mostra lamentavelmente similar à realidade de nossos dias nas relações de trabalho. A limitação, inclusive constitucional das horas extras, não inibe que tal seja constantemente inobservada, sendo certo que a fixação de uma remuneração superior ao valor da jornada ordinária não é fator inibidor de sua prática. Do mesmo modo, o descumprimento das normas básicas, vinculadas à rescisão do contrato de trabalho, denota que o cumprimento ou o descumprimento das normas jurídicas está vinculado a uma outra consideração que não seja o ideal do cumprimento da norma pela sua mera existência. A mera existência da norma não é uma garantia de seu cumprimento<sup>7</sup>.

Vale trazer à consideração a noção revelada pela Teoria Geral do Direito de Pachukanis<sup>8</sup>, que considera que o condicionamento histórico do ordenamento jurídico em função da forma como são estabelecidas e ocorrem as relações de produção capitalistas. Neste sentido: “As categorias da mercadoria do valor e do valor de troca são sem dúvida formulações ideológicas, formas de representação distorcidas e mistificadas por meio das quais a sociedade de troca concebe a restauração de trabalho entre os distintos produtores” (2017: 87)

Nas sociedades, reguladas pelo modo de produção capitalista, as normas jurídicas são decorrentes do modo especial como as pessoas se organizam para produzir, surgindo como necessidade da relação de troca de mercadorias, na qual “aqueles que realizam a troca devem ser egoístas, isto é, devem guiar-se pelo cálculo econômico nu e cru” (2017: 154). É de notar que a compreensão do fenômeno jurídico está posta além de sua face normativa. A norma em si é uma decorrência do modo especial como se organiza a produção e, no sistema capitalista, tudo foi transformando-se em mercadoria, “fetichizado”, reduzindo-se a um valor que pudesse ser medido em valor, passível de troca. A própria força humana do trabalho - concebida

---

<sup>7</sup> “... é a razão que, mediante a lei prática, não somente nos ordena, como também produz por si mesma esse interesse, designando-o, por isso, por um nome especial, a saber, o de respeito” Crítica da Razão Prática. KANT, Immanuel. São Paulo: Martin Claret, 2003, p. 90 e 91.

<sup>8</sup> Evguiéni B. Pachukanis. Teoria Geral do Direito e Marxismo. Editora Boitempo, 2017.

como força emancipadora, acepção do homem livre e racional - foi convertida em mercadoria.

O produto do trabalho não se destina ao produtor, mas sim ao mercado, uma vez que o produto de seu trabalho escapa ao seu controle e adquire uma instância própria de existência. No fim do processo de trabalho, o produto feito se transforma em algo estranho, independente do ser que o produziu. Isto é o cerne do conceito de alienação<sup>9</sup>. Assim, o movimento das coisas no mercado aparece como um movimento automático, superior à vontade dos homens. O mercado ganha vida própria e humores atinentes à pessoa humana. Quantas vezes ouvimos: “o mercado acordou pessimista”; “o mercado opera com desconfiança” e por aí vai.

Com a noção de mercadoria impondo-se à consciência, as relações postas a partir desta posição, inclusive as jurídicas, vão refletir esta realidade. “É bastante óbvio que a lógica dos conceitos jurídicos corresponde à lógica das relações sociais da sociedade de produção mercantil e é precisamente nessas relações, e não nas resoluções das autoridades, que vale a pena procurar a raiz do sistema do direito privado”. E mais adiante: “O sujeito como titular e destinatário de todas as pretensões possíveis e a cadeia de sujeitos ligados por pretensões recíprocas são o tecido jurídico fundamental que corresponde ao tecido econômico, ou seja, às relações de produção da sociedade, que repousa na divisão do trabalho e na troca” (2017: 106 e 109). Assim, vemos que o Direito geralmente acaba conferindo algum grau de previsibilidade contábil em relação aos efeitos do descumprimento da norma jurídica.

Para Alysso Mascaro<sup>10</sup>: “No capitalismo é a generalização das trocas que constitui uma forma econômica correspondente, a forma-mercadoria. Tal forma, posteriormente, configura a totalidade das relações sociais - o dinheiro, a mensuração do trabalho, a propriedade e o mais-valor, o sujeito de direito e a própria política. Se a forma-mercadoria é constituinte da realidade capitalista, ela é constituída pelas interações sociais que estão na base desta mesma realidade.” (2013: 22). Desta forma, a noção do modo de aplicação do Direito também passa por considerações: “A norma imputa uma consequência a um fato, o que não quer dizer que esse fato sofrerá inexoravelmente a consequência. A norma social não é necessária, nem constante, nem universal: é histórica, contingencial, voluntária. Nas sociedades capitalistas, o dever-ser das normas sociais se traveste de um cálculo de probabilidades. É possível observar as relações de dever-ser por outro ângulo, das possibilidades socialmente dadas. As ações sociais revelam-se cálculos. Em alguns casos, o poder que impõe as normas sociais é tão grande que o seu descumprimento

<sup>9</sup> Leandro Konder. *Marxismo e Alienação*. Editora Expressão Popular, 2009.

<sup>10</sup> Alysso Leandro Mascaro. *Estado e a forma política*. Editora Boitempo, 2013.

não vale a pena. Nesses casos, o dever-ser da norma é tamanho que, na prática, ele é praticamente um ser. Ou seja, as suas decorrências, na prática, se impõem quase necessariamente, por causa do grau de imposição e de dominação social. O constrangimento social revela-se extremo. Em outros casos, o cumprimento ou o descumprimento de uma norma social passam a ser um jogo.”<sup>11</sup>

Neste sentido, o cumprimento e o descumprimento da norma revelam um cálculo, observando-se a vantagem ou desvantagem na aplicação do Direito posto a uma dada situação. Mascaro considera a concepção instrumental da violação de normas jurídicas. Quais os resultados encontrados pelos agentes na observância do ordenamento ou, ao revés, no posicionamento no espectro da ilegalidade. O resultado impõe forte estímulo ao ato de adequação/inadequação ao ordenamento jurídico.

Observando a regulação das relações de trabalho, qual o risco na violação persistente e organizada da legislação trabalhista? Os ganhos concorrenciais e de lucratividade compensam eventual penalização decorrente desta violação? Se estas perguntas podem ser feitas no âmbito da aplicação das normas de regulação do trabalho, podem igualmente ser realizadas para o Direito Tributário, Civil, Ambiental, etc... O não pagamento correto dos tributos permite uma acumulação de capital que pode ser destinada à redução dos custos da produção - o que redundaria em vantagem concorrencial indevida; ou destinada à apropriação da lucratividade pelo detentor do meio de produção. Verificar o custo do descumprimento e o risco na realização deste custo é cálculo a ser feito na decisão, para além do ideário kantiano, da observância aos ditames da regulação normativa.

Compreender a ligação que existe entre as relações econômicas, situadas na base da sociedade, e o Direito é tarefa necessária para uma esclarecida aplicação destas normas. Não se trata de realizar a denúncia do ordenamento, considerado como um aparato de classe e destinado à reprodução de uma relação de dependência, mas entender como a forma jurídica se apresenta e que valores nela estão contidos para lançar luz sobre as condições de aplicabilidade. A violação sistemática de direitos é um problema da realidade que interessa todos nós, destinados a compreender o Direito e aplicá-lo sob uma Constituição que busca a melhora das condições sociais dos trabalhadores (CF. Art. 7º).

É neste sentido que é possível compreender o estudo da Análise Econômica do Direito. A AED pode ser considerada uma corrente de pensamento que tem suas origens na Faculdade de Direito na Universidade de Chicago, sendo criado o primeiro programa de pesquisa “Law & Economics”, dirigido por Ronald Coase, que edita, em 1960, a obra “The problem of social

---

<sup>11</sup> Alyson Leandro Mascaro. Introdução ao Estudo do Direito. Atlas, 2010.

cost”. A obra de Coase é tida como um marco na história da AED por considerar nas análises econômicas dos arranjos sociais também as externalidades, então vistas tradicionalmente como falhas de mercado evitáveis pela regulação estatal. Discorre sobre a hipotética situação da contenda entre dois vizinhos: um criador de gados e um agricultor. Observando a política dos campos abertos, entre os terrenos desses vizinhos não há cerca, com a possibilidade de dano à plantação pela invasão da área pelo gado criado. A solução do problema está na colocação de uma cerca, mas onde posicioná-la? Ao redor da plantação ou ao redor do gado?

A solução para Coase, está na observância da melhor alocação de recursos, apurando-se os custos existentes entre a construção da cerca e a destruição da colheita. O autor examina esse problema em dois cenários distintos: um arranjo social em que há responsabilidade civil atribuída ao criador de gados e um arranjo social em que não há. Para determinar o que será mais eficiente aos dois vizinhos, busca demonstrar que, em um regime de custos de transação zero, independentemente do arranjo social adotado, a alocação eficiente de recursos será atingida valendo-se de decisões racionais e de mecanismos de barganha entre os vizinhos, porém, na realidade existindo custos de transação gerados pelos arranjos jurídicos.

O argumento de Coase é que a melhor solução seria mimetizar o mercado para encontrar o arranjo escolhido pelas próprias partes em um contrato hipotético. Desta forma podemos considerar o Teorema de Coase em que havendo direitos de propriedade bem definidos e não existindo custos de transação, a solução de uma barganha é ótima, independente da alocação inicial de recursos.

Richard Posner insere-se nessa escola e foi responsável, juntamente com Gary Becker, pela grande disseminação da proposta da AED nos meios jurídicos. Observa-se o desenvolvimento das ideias da Análise Econômica do Direito que permite notar uma evolução dos escritos sobre Direito de Posner e seu lugar no movimento que estuda a relação entre Direito e Economia<sup>12</sup>.

Posner, no final da década de 1960, é professor assistente na Universidade de Stanford - e depois, no início dos anos 1970 -, ingressa como professor de Direito na Universidade de Chicago. Posner publica oito artigos que podem ser classificados como artigos de “Direito e Economia”, mas não propriamente de análises econômicas do Direito. Nesses artigos são discutidas políticas regulatórias, regras antimonopólio ou antitruste, não competitivos - monopólios ou oligopólios naturais - mercados e a eficiência

---

<sup>12</sup> Referências de Alain Marciano & Sophie Harnay, 2008. “Posner, Economics and the Law: from Law and Economics to an Economic Analysis of Law”, ICER Working Papers 09-2008, ICER - International Centre for Economic Research.

das regras jurídicas e procedimentos administrativos que podem ser usados para controlá-los.

Posner lida com leis antitruste regulatórias e, neste sentido, não propõe uma análise de todas as normas jurídicas, mas concentra-se no que pode ser chamado de regras “políticas”, ou seja, produzidas por funcionários eleitos e burocratas. Posner também se refere a decisões dos tribunais e, especialmente da Suprema Corte dos EUA, porque eles não apenas influenciam o comportamento das empresas, mas também resultam de seu comportamento e, portanto, influenciam a forma como a economia funciona e sua eficiência. Os processos decisórios que dão nascimento a regras legais e judiciais não são discutidos em si mesmos. Ao contrário, as regras são supostos ser dados. Por exemplo, as decisões tomadas pelos tribunais não são examinadas em si, mas como Posner observa, porque eles “fornecem uma rica mina de informações sobre práticas de negócios<sup>13</sup>”.

Sua abordagem não consistirá mais em usar a literatura jurídica para analisar o que é considerado problemas econômicos *per se*, como costumava fazer, mas afirma explicitamente a relevância das ferramentas econômicas para estudar questões jurídicas e desenvolver uma análise econômica do Direito.

Porém, a contribuição de Becker modifica a compreensão de Posner. Ele é o primeiro que transpõe a definição de economia de Becker<sup>14</sup> em Direito e Economia e que isso é precisamente o que torna a Análise Econômica do Direito de Posner possível e específica. A relevância da influência de Becker na construção da doutrina da AED não pode ser subestimada, sendo relevante para fazer a transição para uma visão do sistema legal pela economia, trazendo-a para um papel central na sociedade.

A perspectiva da ciência econômica como ciência do comportamento humano foi adotada por Gary Becker e sua teoria do capital humano<sup>15</sup>. Este entende que o capital humano é um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, devido à acumulação de conhecimentos gerais ou específicos, que podem ser utilizados na produção de riqueza. Assim, sua principal preocupação é decorrente de que os indivíduos tomam a decisão de investir em educação, levando em conta seus custos e benefícios, atribuindo, entre estes melhores rendimentos, maior nível cultural e outros benefícios não-monetários. Desse modo, o nível de capital humano de uma população

---

<sup>13</sup> Richard A. Posner, “The Economic Approach to Law”, 53 Texas Law Review 757 (1975).

<sup>14</sup> Gary Stanley Becker economista norte-americano, vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1992.

<sup>15</sup> Human Capital and the Economy Author(s): Gary S. Becker Source: Proceedings of the American Philosophical Society, Mar., 1992.

influencia o sistema econômico de diversas formas, com o aumento da produtividade, dos lucros, do fornecimento de maiores conhecimentos e habilidades, e também por resolver problemas e superar dificuldades regionais, contribuindo com a sociedade de forma individual e coletiva<sup>16</sup>.

Generaliza-se a ideia para abarcar toda conduta que lide com escolhas de meios para alcançar fins, ou seja, a toda conduta racional. Posteriormente, a análise estende-se, ainda, para toda conduta, racional ou irracional, segundo Gary Becker, a toda conduta que “aceite a realidade”. Becker inova porque assume que os economistas não devem limitar suas investigações a decisões de mercado ou atividades econômicas: “a abordagem econômica claramente não se restringe a bens materiais e desejos, nem mesmo ao setor de mercado”<sup>17</sup>. Assim, seguindo Becker, não há razão para fazer distinção entre alguns tipos de comportamento humano que deveriam ser analisados pela teoria econômica e outros que não deveriam: “o comportamento humano não é compartimentada, ora baseada na maximização, ora não, ora motivada por preferências estáveis, às vezes por voláteis, às vezes resultando em uma acumulação ótima de informação, às vezes não”.

Com base nestes estudos, Posner altera o rumo de suas pesquisas e sua percepção. Irá deixar de utilizar o Direito para analisar o que são considerados problemas econômicos, como costumava fazer, mas afirma explicitamente a relevância das ferramentas econômicas para estudar questões jurídicas e desenvolver uma análise econômica do Direito.

Da mesma forma, ele desenvolverá e refinará continuamente o argumento até que finalmente forneça uma lista completa de argumentos que provam que o Direito não é mais “uma disciplina autônoma”<sup>18</sup>, mas pode ser visto como “um campo aplicado da Economia”.

Conforme as lições de Alain Marciano & Sophie Harnay<sup>19</sup>, é possível identificar duas etapas na obra de Posner. Na primeira fase, ele adota uma definição “padrão” de economia - vista como uma disciplina com foco nas atividades - e, de fato, foca na economia problemas de dimensão jurídica, em

---

<sup>16</sup> Capital humano e crescimento econômico. Viana, Giomar e Lima, Jandir Ferrera de. Interações (Campo Grande) [online]. 2010, v. 11, n. 2 [Acessado 5 Fevereiro 2022], pp. 137-148. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>>. Epub 06 Jan 2011. ISSN 1984-042X. <https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>.

<sup>17</sup> The economic approach to human behavior. Gary S Becker: University of Chicago Press, 1976.

<sup>18</sup> Posner, R. A. (1987). The Law and Economics Movement. The American Economic Review, 77(2), 1-13. <http://www.jstor.org/stable/1805421>

<sup>19</sup> Op. cit.

consonância com o Direito e a Economia então vigentes análises. Em uma segunda etapa, passa a usar ferramentas econômicas para analisar problemas, com ênfase na tomada de decisão judicial.

A alteração é significativa pois percebia que regras e disposições de regras eram dados e os mantinha fora do escopo da análise econômica. Em evolução, foi o primeiro a explicitamente fundamentar uma análise da tomada de decisões jurídicas em uma definição de economia como uma ciência de escolha, o que possibilita analisar o funcionamento do sistema jurídico como problema econômico e, sobretudo, o comportamento dos juízes e a tomada de decisão judicial como um comportamento econômico, rompendo assim com a abordagem anteriormente prevalecente da lei e dos tribunais.

Vale um destaque, em 1993, quando George Bush era o presidente dos Estados Unidos, o país enfrentava uma recessão econômica e os americanos iniciaram a Guerra do Golfo. Então, surgiu o pouco conhecido governador do Arkansas, Bill Clinton, que o desafiou na disputa pela presidência. Erroneamente, Clinton atacava Bush por ter metido os EUA na guerra, pensando em ganhar votos com isso, mas os “gringos” sempre gostaram de guerras e o democrata batia na tecla errada. O publicitário James Carville orientou a tomar o caminho certo. O que estava deixando os americanos insatisfeitos era o desastre na economia. Ele disse a célebre frase a Clinton: “É a economia, estúpido”.

É a economia, o princípio e o fim.

Neste sentido, percebe-se a confluência entre as apreciações finais de Posner e a contribuição marxiana para a compreensão do Direito e sua relação com a Economia. Perceber a relevância das relações econômicas para a definição das regras de direito, denotando a relação existente entre estas ciências sociais, permite conceber a aplicação da norma, afastando a venda existente na ideologização da norma jurídica, como elemento autônomo e externo às relações sociais e econômicas existentes em uma sociedade.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Becker, Gary Sanley. *The economic approach to human behavior*. University of Chicago Press, 1976.

Becker, Gary Stanley. *Human Capital and the Economy: Proceedings of the American Philosophical Society*, Mar., 1992.

Kant, Immanuel. São Paulo: Martin Claret, 2003.

Konder, Leandro. *Marxismo e Alienação*. Editora Expressão Popular, 2009.

- Marciano, Alain & Harnay, Sophie, “Posner, Economics and the Law: from Law and Economics to an Economic Analysis of Law”, ICER Working Papers 09-2008, ICER - International Centre for Economic Research, 2008.
- Marx, Karl. O Capital. Tomo I. Os Economistas. Nova Cultural, 1985.
- Marx, Karl. O Capital. Lisboa. Avante, 2012.
- Mascaro, Alyson Leandro. Estado e a forma política. Editora Boitempo, 2013.
- Mascaro, Alyson Leandro. Introdução ao Estudo do Direito. Atlas, 2010.
- Moreira, Vital. Economia e Constituição. 2ª edição. Coimbra Editora, 1979.
- Nunes, Antonio José Avelãs. Economia e Direito. Editora Cesupa, 2019.
- Pachukanis, Evguiéni B. Teoria Geral do Direito e Marxismo. Editora Boitempo, 2017.
- Posner, Richard A. “The Economic Approach to Law”, 53 Texas Law Review 757 (1975).
- Posner, Richard A. (1987). The Law and Economics Movement. The American Economic Review, 77(2), 1-13. <http://www.jstor.org/stable/1805421>.
- Posner, R. A. (1987). The Law and Economics Movement. The American Economic Review, 77(2), 1-13.
- Smith, Adam. A Riqueza das Nações. Os Economistas. Nova Cultural, 1996.
- Viana, Giomar e Lima, Jandir Ferrera de. Capital humano e crescimento econômico. Interações (Campo Grande) [online]. 2010, v. 11, n. 2.



# ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO: NOÇÕES E CONTRIBUIÇÕES INTRODUTÓRIAS

## *ECONOMIC ANALYSIS OF LAW: INTRODUCTORY NOTIONS AND CONTRIBUTIONS*

*Jônatas dos Santos Andrade \**  
*Saulo Marinho Mota \*\**

**RESUMO:** A Análise Econômica do Direito - AED é fenômeno relativamente novo na academia brasileira e também no Poder Judiciário. Em razão deste estágio inicial de conhecimento, não são incomuns manifestações de desconfiança calcadas em conceitos pré-concebidos acerca da interação entre Direito e Economia e também na história do surgimento da AED. Além das desconfianças, também são frequentes interpretações deformadas acerca da AED, interpretações lastreadas, por vezes, no conhecimento oriundo do senso comum. Dadas as referidas desconfianças e deformações interpretativas, o presente trabalho buscou problematizá-las de modo a responder, de forma não exauriente e de maneira introdutória, a seguinte pergunta de pesquisa: o que é a AED? O processo de obtenção da aludida resposta envolveu a abordagem do surgimento da AED, seus conceitos definidores, suas bases teóricas centrais, suas dimensões, notadamente a AED positiva e a AED normativa, e versões desta.

**PALAVRAS-CHAVE:** Análise Econômica do Direito, Noções introdutórias, AED positiva e normativa.

**ABSTRACT:** The Economic Analysis of Law - EAL is a relatively new phenomenon in the Brazilian academy and also in the Judiciary. Due to this initial stage of knowledge, manifestations of distrust based on preconceived

---

\* Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT - UNICAMP. Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Oitava Região - Amatra8. Diretor de Informática da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra. Membro da Coetrac. Professor.

\*\* Juiz Titular da Vara do Trabalho de Breves - 8ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT - UNICAMP. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional. Professor.

concepts about the interaction between Law and Economics and also in the history of the emergence of EAL are not uncommon. In addition to mistrust, deformed interpretations about the EAL are also frequent, interpretations based, sometimes, on knowledge derived from common sense. Given the aforementioned mistrust and interpretative distortions, the present work sought to problematize them in order to answer, in a non-exhaustive and introductory way, the following research question: what is the EAL? The process of obtaining the aforementioned answer involved approaching the emergence of the EAL, its defining concepts, its central theoretical bases, its dimensions, notably the positive EAL and the normative EAL, and versions of the latter.

**KEYWORDS:** Economic Analysis of Law, Introductory Notions, Positive and Normative EAL.

## 1. INTRODUÇÃO.

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região - EJUD8, inaugurou, por meio do Ato Regulamentar nº 1/2021, uma nova forma de incentivar a produção acadêmica e científica dos seus Magistrados.

Com base na norma acima indicada, as Juízas e Juízes do Trabalho da Oitava Região puderam indicar à EJUD8 áreas do conhecimento, assuntos e temáticas que despertam seus interesses acadêmicos e científicos e passaram a poder constituir grupos temáticos de pesquisa.

O presente artigo é fruto, pois, desta importante e louvável iniciativa institucional da EJUD8, tendo sido concebido como resultado das reuniões do grupo de estudo nº 4, que tratou da Análise Econômica do Direito no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

Após os seis meses de vigência do grupo de estudos e visitadas as obras indicadas na bibliografia, foi possível conhecer um pouco da denominada Análise Econômica do Direito - AED, também conhecida como *Law and Economics*, e também aferir se e como ela pode ser utilizada na compreensão e interpretação das normas jurídicas trabalhistas materiais e processuais.

O grupo dedicou-se, especificamente, ao estudo dos seguintes pontos, na exata sequência a seguir: 1. Introdução à Análise Econômica do Direito; 2. Análise Econômica do Direito: conceitos iniciais e o método econômico na filosofia política; 3. Conceitos essenciais da microeconomia e sua aplicação na AED; 4. Análise econômica da propriedade; 5. Análise econômica da responsabilidade civil; 6. Análise econômica do processo; 7. Análise econômica do direito do trabalho.

Como se percebe, o grupo e a sequência dos estudos foram estruturados de modo a permitir um conhecimento introdutório acerca da AED, seguido da especificação de seus conceitos centrais para, posteriormente, viabilizar a compreensão da maneira pela qual a aludida ferramenta poderia ajudar na interpretação das normas jurídicas trabalhistas e também das disposições normativas que se ligam a estas, como ocorre com as noções do direito de propriedade, da responsabilidade civil e do processo.

Outrossim, ao longo de todos os ricos e frutíferos encontros realizados, mesmo durante a fase de aprofundamento das discussões para os temas específicos do direito do trabalho, da responsabilidade civil, do processo e da propriedade, dúvidas e questionamentos acerca do que seria a Análise Econômica do Direito e de quais seriam as suas essência e proposta epistemológica remanesceram, o que, além de esperado, foi muito gratificante e enriquecedor, pois, como usualmente se afirma, é a permanência pragmática das dúvidas e desconfiças que instiga a humanidade a buscar constantemente novas respostas, movendo, pois, o virtuoso processo contínuo de pesquisa.

Acima foi dito que a permanência das dúvidas, questionamentos e desconfiças era esperada porque este quadro já existia antes da instituição do aludido grupo de estudos, notadamente em debates dentro do próprio Poder Judiciário.

Um exemplo do afirmado alhures é a interessante e rica discussão ocorrida entre os Ministros do Supremo Tribunal Federal, Luiz Fux e Ricardo Lewandowski, nos autos do inquérito de nº Inq 4435 - AGR - Quarto / DF. A seguir, transcreve-se um pequeno trecho da fala do Ministro Ricardo Lewandowski, ocorrida na sessão plenária da Corte do dia 14.3.2019, acerca do seu entendimento sobre a AED<sup>1</sup>:

É uma visão utilitarista do Direito e vem das antigas escolas utilitárias, que não só estão ligadas ao Direito, mas à própria Filosofia, à Ética, à moral, quer dizer, à moral utilitária, é dar um sentido utilitário ao Direito. No fundo, essa escola transmite esta ideia ou, segundo alguns, esta ideologia, quando outros imaginam que o Direito tem outra teleologia ou, pelo menos, deveria ter ou proteger outros valores. Mas essa é uma longa discussão, e me desculpe interrompê-lo, e o faço com o maior respeito, reconhecendo que Vossa Excelência é um grande professor e é um dos próceres no que diz respeito à divulgação dessa importante escola de pensamento jurídico que provêm dos Estados Unidos.

---

<sup>1</sup> Inteiro teor do acórdão disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750577279>

Como afirmado, para além dos espaços acadêmicos, a Análise Econômica do Direito tem ocupado relevante espaço nos debates atualmente travados no Poder Judiciário e tem suscitado elevadas discussões sobre o conceito e a natureza do fenômeno. Eis a razão pela qual afirmou-se que a permanência das dúvidas, questionamentos e desconfiâncias acerca da AED ao longo de todo o período de vigência do grupo de estudos era, de certa forma, esperada.

Demonstrada a importância e atualidade do estudo da AED e considerando os valiosos debates ocorridos dentro do grupo de estudos mencionado, exurgiu a necessidade de continuar centrando esforços na parte inicial do estudo com o escopo de responder, ainda que não de maneira exauriente e apenas de maneira introdutória, a seguinte pergunta de pesquisa: o que é a Análise Econômica do Direito?

Dessa forma, o objetivo geral do presente trabalho é descrever, de maneira não exauriente, dadas limitações de alcance do presente trabalho, o que é a Análise Econômica do Direito.

Os objetivos específicos envolvem a descrição de algumas desconfiâncias e deformações interpretativas acerca da AED, bem como a análise do surgimento histórico do fenômeno e o exame dos seus conceitos centrais, definições e classificações.

Como forma de facilitar e tornar mais concreta e ilustrativa a descrição contida no primeiro objetivo específico, o trabalho partirá das críticas sintetizadas por Carelli (2021) em das descrições feitas por Teixeira (2019). Em seguida, as críticas e descrições em questão serão problematizadas no desenvolvimento do objetivo específico seguinte, quando serão explorados o surgimento histórico, os conceitos centrais, definições e classificações da AED.

Ao final, será possível melhor compreender as críticas destinadas à AED e, a partir da consideração problematizada das mesmas, aferir, de maneira não exauriente, o que é a AED.

Dadas as pretensões do trabalho, a pesquisa será qualitativa, de natureza exploratória, mediante utilização de técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

## **2. DESCONFIANÇAS E DEFORMAÇÕES INTERPRETATIVAS ACERCA DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO.**

Como já indicado ao norte, persistem ainda hoje algumas desconfiâncias e deformações interpretativas sobre o que é a Análise Econômica do Direito, bem como sobre o seu propósito e finalidade. A seguir, separam-se, para fins didáticos e tratamento específico, as desconfiâncias, de um lado, e as deformações interpretativas, de outro.

Ilustrando as desconfianças, destacam-se as seguintes, extraídas de artigo publicado por Rodrigo Carelli (2021), na revista eletrônica Conjur, da qual passam a ser extraídos os seguintes trechos:

Assim, a análise econômica do Direito faz parte de uma **ampla estratégia de cunho ideológico financiada por magnatas para fragilizar a regulação estatal e favorecer argumentos das grandes empresas em litígios judiciais. A falsa neutralidade** que tenta se dar a uma disciplina que, principalmente a partir de seu nome, análise econômica do Direito, é na prática a **simples submissão do Direito à economia**. E aqui temos outra falsa neutralidade: **o que se entende por economia passa a ser somente uma de suas vertentes teóricas: a teoria ortodoxa ou neoclássica, que tenta incluir a disciplina na área de exatas**. A economia é sempre política, é tomada de decisão de certo modo de alocação de recursos. Nada menos exato, então, do que uma análise econômica. A retirada do adjetivo ‘política’ à ciência e a imersão dos estudos em equações complexas é uma tentativa de dar um ar de ciência dura - pretensão de dar maior credibilidade às decisões políticas tomadas - à economia.

(...) A análise econômica do Direito, ao fim e ao cabo, é simplesmente o instrumento de justificar o não cumprimento do direito posto por argumentos pretensamente econômicos, **mas que em verdade são economicistas, pois baseados em certa perspectiva econômica isolada, que escolheu a priori os valores, sendo, assim, antidemocrática e anti jurídica**.

(...) A natureza, para a teoria econômica ortodoxa, está fora dos modelos econômicos, vista apenas como ‘externalidade’ ou como recursos a serem extraídos. **Como se isso não bastasse, seus instrumentos de análise, como o PIB, são capengas dada sua miopia congênita, pois não levam em conta nenhum custo humano, social ou ecológico que a produção causou. Para ela, tudo isso, que a economia não quer ou não consegue levar em conta, é mera ‘externalidade’**. Além disso, a teoria econômica só consegue ver o que é quantificável, reduzido a números. É o que Alain Supiot chamou de sonho humano já velho de alguns milênios de poder encontrar a harmonia do mundo pelo cálculo. **Se pegarmos, no entanto, os direitos fundamentais que estão em nossa Constituição, veremos que a**

**maior parte contém valores incalculáveis, jamais redutíveis a números.**

(...) O que realmente precisamos, no século 21, não é de uma gambiarra patrocinada por magnatas para não precisarem respeitar normas de proteção a trabalhadores e à população em geral ou ao meio ambiente, baseadas em uma ciência humana cujas bases corroídas datam do século 18. Precisamos auxílio urgente da ecologia, área do conhecimento desenvolvida neste século, que nos mostra que somos parte da natureza, não estamos externos a ela. Formamos um ecossistema, uma comunidade fechada com os seres do planeta, e cada ação tem uma reação, como demonstra o acelerado aquecimento global como consequências catastróficas que já estão sendo sentidas. O planeta deve ser um ente a ser ouvido, por meio de suas reações e respostas que a ciência transmite na linguagem humana.

(...) **A ecologia social percebe algo que a vertente dominante da Economia não quer enxergar: a questão do poder. A pergunta ‘para quem?’ talvez preceda ao ‘o quê?’ e ao ‘como?’.** (Grifei)

As desconfianças acima lançadas serão retomadas e problematizadas nas seções destinadas a explicar as origens, os conceitos, a natureza, as estruturas, as características, as vertentes e os propósitos da Análise Econômica do Direito. Outrossim, é necessário fazer algumas ponderações imediatas sobre as desconfianças acima manifestadas.

A leitura integral do artigo mencionado revela que boa parte das desconfianças nele inscritas derivam da conclusão de que a *Law and Economics* adentrou paulatinamente à academia estadunidense por meio de uma estratégia de financiamento de magnatas norte-americanos às instituições de ensino superior daquele país, de modo a conseguir, como consignado no título de uma das obras em que se baseou o autor, vencer a batalha pelo controle do Direito.

Não é pretensão deste ensaio questionar ou recolocar a conclusão do autor do artigo quanto à existência ou não de interesses econômicos e políticos subjacentes à produção científica nas universidades dos Estados Unidos da América, decorrentes de financiamentos institucionais patrocinados por grandes empresas ou, como referenciado, por magnatas. Isso porque não é, ou talvez não deveria ser, novidade alguma a extrema dificuldade de blindar a produção do conhecimento científico - e aqui a constatação espalha-se para além da comunidade norte americana - dos mais variados influxos políticos e econômicos. Parte-se, portanto, do pressuposto adotado pelo autor, isto é, de que a Análise Econômica do Direito originou-se a partir de desejos e interesses

orquestrados por bilionários e magnatas norte-americanos com o objetivo de inserir no ambiente acadêmico uma ferramenta que os beneficiasse.<sup>2</sup>

Partindo-se, então, da conclusão acima, isto é, da origem “impura” e não neutra da Análise Econômica do Direito, cabe fazer uma primeira ponderação: a desconfiança em apreço descortina uma espécie de crítica não objetiva, mas subjetiva, marcada pelo recurso deslegitimador. A ferramenta analítica criticada deveria, na visão do autor, ser rejeitada justamente porque nasceu a partir de interesses privados egoístas.

Ora, uma vez mais, não deixa de ser interessante atestar a coincidência metodológica entre a crítica e o objeto criticado. A postura pragmática que hoje domina boa parte dos estudos da AED ressalta como necessário justamente o exercício de uma análise crítica da realidade, abandonando a tradicional postura idealista, romântica e formalista de compreensão e descrição do objeto de conhecimento em prol de um agir que privilegie a descrição da realidade dura e cruel como ela se apresenta. Nesse sentido, a constatação de que a produção de conhecimento científico pode estar à serviço de interesses econômicos egoístas, longe de ser negado pela AED, é, em verdade, um dos pressupostos por ela adotados.<sup>3</sup>

Postas tais considerações, o que viria depois? Qual a consequência de se atestar que o nascimento da AED estaria vinculado a interesses econômicos específicos? Aqui se manifesta, efetivamente, a diferença entre o efetivo pragmatismo que marca a AED, em pelo menos uma de suas versões normativas, de um pragmatismo de ocasião ou seletivo.

A postura pragmática da AED tomaria a constatação de vinculação do surgimento da ferramenta a interesses econômicos específicos tão somente como o ponto de partida de sua empreitada analítica e não como fator fulminante da utilidade da ferramenta. A referida constatação, embora importante, seria efetivamente um relevante dado que qualificaria a análise a ser feita, ao invés de se convolar em motivo bastante para rechaçar o aprofundamento dos estudos.

---

<sup>2</sup> Aqui é interessante deixar registrada uma curiosidade, que será retomada mais adiante. O autor do artigo em destaque deixa claro que não compra a ideia de neutralidade supostamente reivindicada pela Análise Econômica do Direito, evidenciando que de neutro o movimento em apreço não tem nada. Trata-se de uma postura cética e, em certa medida, pragmática. A curiosidade reside no fato de que, como será abordado nas seções seguintes, um dos maiores expoentes da Análise Econômica do Direito, Richard Posner, tem justamente explicado e aplicado a ferramenta a partir de uma postura igualmente cética e anti formalista, tributária do pragmatismo jurídico norte americano. Ou seja, o proceder crítico e pragmático do articulista ironicamente tem o condão de colocá-lo como um bom exercente e aplicador das mesmas ferramentas que ele critica.

<sup>3</sup> Sobre o pragmatismo, conferir Posner (2009, pp. 409-428)

A decisão de continuar a investigação, ao invés de abortá-la, é justamente fruto de uma postura que, além de pragmática - já que admite inexistir algo infenso aos tentáculos da política e dos interesses econômicos - é também isonômica, já que os mesmos ceticismo e pragmatismo não impediriam que se analisasse mais detidamente uma determinada teoria jurídica ou ferramenta analítica simplesmente por ter ela nascido a partir de estudos gestados em instituições financiadas por sindicatos de trabalhadores, confederações religiosas, associações de defesa do consumidor, câmaras de lojistas, comerciários e industriários. A postura pragmática exigida pelo articulista e praticada pela AED, longe de encerrar os debates por motivos ligados às origens, ensejaria a exposição de todos os fatores tidos como “impuros” para adentrar aquilo que interessa, isto é, aos cânones e pressupostos da teoria.

Em suma, o pragmatismo “real”, evitando o encerramento precoce dos debates, termina propiciando o alcance de inegáveis ganhos científicos, não sendo incomuns situações em que o pesquisador, doravante crítico da ferramenta analisada em função das suas origens, passe a adotar parte dos conceitos que pretendia rechaçar de plano, por concluir que estes têm potencial até mesmo para obstaculizar as pretensões daqueles que financiaram a construção institucional da teoria.

Ao lado das desconfianças, têm-se também as deformações interpretativas sobre o que é a AED. Neste ponto, colacionam-se os seguintes mitos e equívocos registrados pelo autor do artigo até aqui explorado: **a)** a AED não passaria de uma estratégia ideológica voltada à fragilização da regulação estatal em benefício do capital; **b)** a AED seria falsamente neutra; a AED nada mais seria do que a simples defesa da submissão do Direito à Economia; **c)** a AED reduziria a economia a apenas uma de suas vertentes, no caso a ortodoxa, olvidando que a economia é sempre política; **d)** os instrumentos da AED, como o PIB, por exemplo, seriam capengas e míopes, não levando em consideração outros fatores como os custos humanos, sociais e ecológicos, que seriam encarados como meras externalidades da atividade produtiva; **e)** a AED quantificaria e reduziria o significado dos direitos fundamentais contidos na Carta Magna a meros cálculos de custo - benefício; **f)** a AED não perceberia a questão imanente ao poder na conformação das normas jurídicas, como o faz a ecologia social, esquecendo-se de fazer a pergunta “para quem?” ao invés de se limitar à análise do “o quê?” ou “como?”.

Para além do ponderado por Carelli, Teixeira (2019), enuncia em seu ensaio as seguintes deformações interpretativas e mitos a respeito da AED: **g)** a AED constituir-se-ia em uma única teoria; **h)** a AED restringir-se-ia ao exame da eficiência das normas e institutos jurídicos, em detrimento da questão relativa à equidade; **i)** para a AED, todos os seres humanos são egoístas.

A partir das seções seguintes, a AED será apresentada e os mitos ao norte enunciados poderão ser problematizados pelo leitor.

### **3. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO: SURGIMENTO HISTÓRICO, CONCEITOS, DEFINIÇÕES E CLASSIFICAÇÕES.**

#### **3.1. SURGIMENTO HISTÓRICO E PRIMEIRAS CARACTERÍSTICAS.**

A história do surgimento da AED remonta aos questionamentos direcionados às postulações filosóficas do positivismo jurídico, teoria fortemente calcada no formalismo e hermetismo na concepção do Direito e na aplicação das suas normas. Ao conjunto das referidas ideias deu-se, posteriormente, o nome de Realismo Jurídico, surgido nos Estados Unidos a partir da década de 1920, em especial nas faculdades de Columbia e Yale.

Um dos seus mais destacados expoentes foi o Professor e Juiz da Suprema Corte Oliver Wendell Holmes, que, desde 1897, já questionava em sua clássica obra “Path of the Law”, a ciência jurídica em sua conformação tradicional e a aplicação formal, mecânica e acrítica dos precedentes judiciais. Propunha, de outro lado, a rejeição da ideia de existência de uma única resposta correta para os casos postos à avaliação do Poder Judiciário e a admissão de uma visão mais pragmática do Direito, que admitisse o importante influxo que exerce a subjetividade do magistrado no exercício decisório.

O reconhecimento de que o Direito não é exclusivamente uma questão de forma, sendo constituído também por outros elementos que não se esgotam na norma, abriu espaço para uma análise mais pragmática da realidade, o que, por conseguinte, exigiu que o pensamento jurídico abrisse flancos de integração interdisciplinar. Foi, então, a partir desta necessidade interdisciplinar, que surgiram escolas de pensamento jurídico como a dos Estudos Jurídicos Críticos - *Critical Legal Studies* - e a própria Análise Econômica do Direito - *Law and Economics*.

As ponderações acima feitas já servem para desfazer um primeiro mito especificado na seção anterior. Ao contrário da afirmação ali feita, a AED preocupa-se com a realidade efetiva, o que inclui a questão relativa a “para quem” uma norma jurídica foi editada. Isso porque, como visto, a AED surgiu justamente como uma das respostas derivadas da construção teórica realista, que tinha, nas palavras de Leiter, dentre outras notas características, as seguintes:

The Realist argued, instead, tha careful empirical consideration of how courts really decide cases reveals that they decide not primarily because of law, but based

(roughly speaking) on their sense of what would be ‘fair’ on the facts of the case. (...) Legal rules and reasons figure simply as post hoc rationalizations for decisions reached on the basis of nonlegal considerations. (2002, p. 1)<sup>4</sup>

Em outras palavras, e novamente contrariando as equivocadas impressões e deformações interpretativas expostas ao norte, se há adjetivos que não podem ser atribuídos à AED são os de romântica, ingênua, acrílica ou meramente economicista. Neste ponto, vale novamente enfatizar o referido equívoco na medida em que a AED, notadamente após a virada teórica de um de seus maiores expoentes da atualidade, Richard Posner, tem, como elemento característico, justamente uma postura analítica crítica, marca do pragmatismo jurídico.<sup>5</sup>

Além disso, a constatação de que a AED é fruto de uma postura anti-formalista e pragmática nascida a partir do realismo jurídico já revela também o equívoco contido na afirmação de que a mesma seria tão somente um instrumento ideológico que prega a prevalência da Economia sobre o Direito e que relega a equidade a um plano secundário. Como será exemplificado mais adiante, no mais das vezes, a AED apresenta um ferramental complementar muito útil e eficiente para demonstrar, por meio de modelos econômicos, se o objetivo ético perseguido por uma determinada instituição jurídico-política está sendo alcançado e, caso não esteja, as possíveis razões desta ineficácia normativa. Ou seja, a AED, longe de operar no campo da reivindicação de superioridade político - filosófica de uma teoria, atua, em realidade, em um outro domínio, qual seja, o da operabilidade de instrumentos dotados de potencialidade para colaborar na identificação das razões de um eventual fracasso no alcance dos objetivos normativos almejados por uma instituição jurídico-política, ofertando, também, possibilidades práticas para alterar este quadro.

Desse modo, o analista que, ao invés de rechaçar de plano o ferramental que a AED tem a oferecer, pode ser brindado com um conjunto analítico que

<sup>4</sup> “O realista argumenta, ao contrário, que a cuidadosa consideração empírica de como os tribunais realmente decidem os casos revela que eles o fazem não principalmente com base ou por causa da lei, mas com amparo (grosseiramente falando) em seu senso do que seria “justo” para o caso. (...) Regras e razões jurídicas figuram simplesmente como racionalizações post hoc para decisões tomadas com base em considerações não jurídicas”. (Tradução livre)

<sup>5</sup> Sobre isto, é interessante registrar as palavras do próprio Posner acerca do que é para que serve o pragmatismo jurídico: “Começa a parecer, então, que o grande valor do pragmatismo reside em prevenir o encerramento prematuro dos debates e não propriamente em resolvê-los. O pragmatismo é capaz, por exemplo, de nos ajudar a manter uma postura adequadamente crítica diante de certas realidades que desempenham um grande papel em muitas áreas do direito (particularmente o direito da responsabilidade civil e o direito penal) e que são prenes de confusão.” (2009, p. 419).

pode ajudá-lo a dar um salto do círculo abstrato e idealista de valores éticos para o plano da concretização dos mesmos, sejam eles quais forem.<sup>6</sup>

Feitas estas breves considerações acerca do surgimento da AED, cabe então passar para a exposição de suas possíveis definições.

### 3.2. DEFINIÇÕES E CONCEITOS.

Salama conceitua o Direito e Economia como “(...) um corpo teórico fundado na aplicação da Economia às normas e instituições jurídico-políticas.” (2008, p. 9). Posner, por sua vez, esclarece que o Direito e Economia compreende “(...) a aplicação das teorias e métodos empíricos da economia para as instituições centrais do sistema jurídico.” (1975).

As duas conceituações acima já evidenciam que a AED, longe de se constituir em uma teoria ética ou de moralidade política, é, em realidade, um conjunto de ferramentas enfeixadas no método econômico, o que então, atrai a necessidade de esclarecer o que se pode entender como Economia.

Antes de adentrar propriamente ao que se pode conceituar como Economia, é importante alertar para as frequentes associações derivadas do senso comum àquela, identificada, em tal espécie de conhecimento, com questões ligadas apenas ao dinheiro, mercados, taxa de desemprego, inflação, PIB, dentre outros jargões. Esta é a noção do senso comum que, embora intuitiva, não capta a essência do objeto.

A Economia é algo bem mais complexo do que algumas simples equivalências de métricas financeiras ou mecanicistas, abarcando um espectro bem mais amplo. Como bem sintetiza Gico Júnior, “(...) o objeto da ciência econômica inclui toda forma de comportamento humano. O principal motivo dessa amplitude é que, antes de qualquer coisa, ela é um método.” (2009, p. 924). O mesmo Professor complementa seu magistério citando literalmente a definição de Lionel Robbins sobre Economia: “(...) a ciência que estuda o comportamento humano como uma relação entre fins e meios escassos que possuem usos alternativos.” (1945). Em suma, a Economia serve para

---

<sup>6</sup> Aqui é interessante também deixar desde logo registrada a impropriedade da colocação no sentido de que a AED é falsamente neutra. Não é incomum uma certa confusão cognitiva acerca do neutro *versus* instrumental. A AED não postula neutralidade - como poderá ser visto na abordagem da AED normativa ainda neste trabalho. O que ela reivindica é instrumentalidade, no sentido de se apresentar como uma ferramenta à disposição do pesquisador para avaliar e atingir objetivos previamente e livremente e fixados pelo sujeito cognoscente. Uma eventual crítica filosófica, ética ou mesmo política deve ter, pois, lugar justamente no campo da aludida prévia fixação de objetivos, sendo a AED tão somente um instrumento que, ao invés de constituir a base ética da teoria eleita, serve até mesmo para explicitar de maneira bem transparente os ditos objetivos éticos perseguidos por esta. Instrumentalidade, não neutralidade.

nos ajudar a compreender decisões individuais ou coletivas, tomadas sob o manto da escassez, no âmbito mercadológico ou fora dele e, nesse sentido, toda atividade humana relevante possui uma certa aceção econômica. (Gico Júnior, 2009, pp. 924-925).

Os conceitos acima trazidos, revelando ser a Economia, antes de tudo, um método de pesquisa do comportamento humano, demonstram, pois, o equívoco das deformações interpretativas redutoras do fenômeno econômico às questões ligadas tão somente aos mercados e às motivações de determinados agentes públicos ou privados, quando, em realidade, seu campo analítico é bem mais amplo, abarcando essencialmente métodos de pesquisa do comportamento humano nas mais variadas situações.

Exemplificando uma simples e rudimentar aplicação de preceitos econômicos em campos não ligados aos mercados e às necessidades meramente materiais, financeiras ou pecuniárias, tem-se a situação em que uma pessoa decide ler um livro ao invés de se deslocar para a academia de ginástica. A tradução econômica dessa situação caminha no sentido de que a não obtenção ou a postergação do alcance dos benefícios ligados à realização das atividades (utilidade) físicas naquele momento foi o preço pago pelo agente para executar a opção pela leitura do livro (utilidade intelectual), em um contexto de necessidade de escolha imposta pela escassez de tempo para a realizar as duas tarefas no mesmo dia. Ainda utilizando os conceitos econômicos, o aludido preço foi pago porque o agente racional entendeu que o custo de obtenção do benefício era menor do que o mesmo, o que tornou economicamente atraente maximizar a utilidade que, para o agente, era importante.

Dados os conceitos e exemplos aqui elencados e considerando a ampla extensão da aplicabilidade da economia para os mais variados campos do comportamento humano, começa a ficar evidente que a utilidade da Economia para o Direito é primordialmente, embora não exclusivamente, instrumental, ao contrário do que pressupunha Carelli ao impregnar de forte carga ideológica a AED. Além disso, começa a ficar bem descortinado que a função da Economia é tão somente auxiliar na compreensão, diagnóstico e previsão (prognose) das consequências sociais de cada escolha, o que inclui o campo das normas jurídicas e decisões judiciais. A Economia não diz ao Direito se a norma ou decisão é boa ou justa, atuando tão somente na iluminação das consequências da adoção da norma ou da decisão para a obtenção do resultado que se pretendia alcançar. Nas precisas palavras de Gico Júnior: “A abordagem econômica é um método que pode nos fornecer o arcabouço teórico (conjunto de ferramentas) robusto o suficiente para nos auxiliar a compreender como o ser humano reagirá a cada alteração de sua estrutura de incentivos e, em última instância, como o direito pode elaborar tal estrutura para alcançar maior bem-estar social.” (2009, pp. 925-926).

### 3.3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA AED E SUAS DIMENSÕES.

Vistos alguns conceitos da AED e compreendido que esta tem por escopo aplicar a metodologia econômica para tentar compreender o direito no mundo e o mundo no direito (GICO JÚNIOR, 2009, p. 926), adentra-se aos seus marcos e fundamentos teóricos centrais, bem como às suas dimensões.

Os estudiosos da AED geralmente classificam-na em duas dimensões: a AED positiva (ou descritiva) e a AED normativa (ou prescritiva). Resumidamente, enquanto na AED positiva o foco de investigação repousa nas repercussões do Direito sobre o mundo real, sobre os fatos, na AED normativa os estudos buscam descobrir se há uma ligação possível entre conceitos e noções de justiça com os conceitos de eficiência econômica, maximização da riqueza e do bem-estar e, em havendo, como e em quais termos esta comunicação ocorre. (SALAMA, 2008, p. 9).

#### 3.3.1. AED POSITIVA.

Como antecipado alhures, na AED positiva a preocupação central é verificar como e em qual amplitude ocorrem os reflexos do Direito no mundo real, a partir da utilização de conceitos da microeconomia.<sup>7</sup>

Dentro da AED positiva, seus argumentos centrais dividem-se, segundo Cooter (1982, p. 1260), em três versões: reducionista, explicativa e preditiva.

Na versão reducionista, o indicativo é de redução do Direito à Economia, com a substituição de categorias jurídicas por categorias econômicas. Trata-se de versão radical e, por isso, minoritária.<sup>8</sup>

A versão explicativa consagra a ideia de que “(...) os sistemas jurídicos poderiam ser compreendidos como sendo a resultante das decisões de

<sup>7</sup> Aqui já convém deixar registrado um dos equívocos presentes nas interpretações deformadas sobre a AED. Como visto na seção 1 deste ensaio, não é incomum a afirmação de que a AED resume-se tão somente à aplicação de conceitos econômicos e financeiros, como o do PIB (expressamente citado na aludida seção), para a análise de normas jurídicas com o fito de sobrepor-las e fazer prevalecer interesses de determinados segmentos. O PIB é instrumento de avaliação e análise macroeconômica, seara bem distinta daquela em que estão presentes os instrumentos mais valiosos para a aplicação da AED, qual seja, a microeconomia. Alerta-se desde já que não se está afirmando que o PIB não pode ser utilizado como forma avaliativa dentro dos mais variados campos do conhecimento científico. O que se está afirmando é que a AED não o utiliza como instrumento ou categoria central de análise, pois, para o atingimento de seus desideratos, a utilização dos conceitos microeconômicos mostram-se mais adequados.

<sup>8</sup> Novamente faz-se um registro para evidenciar o equívoco daqueles que afirmam a univocidade da AED e a inexistência de várias espécies de escola dentro do movimento teórico.

maximização de preferências das pessoas em um ambiente de escassez. Cada arranjo institucional seria, portanto, um resultado em equilíbrio.” (SALAMA, 2008, p. 13)

Apesar de a AED, de fato, partir de parâmetros que viabilizam a proposta explicativa, a eventual consideração exclusivamente focada no postulado da maximização de preferências ou utilidades individuais olvida outras espécies de fatores, como os históricos e culturais, presentes em uma determinada sociedade e em um específico momento, que também influenciam na tomada de decisões e no comportamento dos agentes econômicos. Daí porque a versão explicativa somente pode ser tomada como ponto de partida na empreitada analítica, sendo aquela dotada tão somente de uma capacidade explicativa parcial do fenômeno jurídico.

Note-se, então, que aquela crítica apontada na primeira seção do presente trabalho é equivocada, pois confere uma pretensão à AED - qual seja, a de ter uma capacidade de explicar a totalidade do Direito exclusivamente a partir de ferramentas econômicas alinhadas a uma única escola ou vertente da Economia - que ela mesma não se atribui. Ao contrário do que afirmado na crítica, a AED positiva, em sua versão explicativa, coloca-se tão somente como uma ferramenta não exclusiva de explicação de parte do Direito, admitindo a necessidade de não perder de vista as importantes contribuições que outros elementos científicos contidos nas mais diversas disciplinas. Nada mais humilde, ao contrário da injusta crítica feita, do que ponderar, como feito por Cooter, que “(...) a economia explica o direito, mas não chega a uma explicação completa” pois “não capta toda a realidade subjacente.” (1982, p. 1260)

Nesse sentido, antes de reivindicar exclusividade, a AED não afasta ou recusa as contribuições que a Antropologia, a História, a Psicologia, a Filosofia, dentre outros, podem ofertar, o que, repita-se, torna injusta a crítica citada. Tais contribuições interdisciplinares podem adentrar ao campo da AED e assim são tomadas, porém não no bojo da AED positiva, mas sim na outra dimensão da mesma, que será apresentada mais adiante, qual seja, a AED normativa.

Prosseguindo, a terceira versão da AED positiva, qualificada como preditiva, busca investigar as consequências e efeitos das regras jurídicas.

A articulação das segunda e terceira versões da AED positiva permitem, então, um início de análise, que se inaugura por meio da mera descrição (sem juízos normativos, que caberão na abordagem da AED normativa), em termos econômicos (expressão aqui entendida naquela acepção ampla já mencionada acerca do comportamento humano), do fenômeno jurídico, viabilizando, de igual modo, tentativas de predições aproximadas acerca do que provavelmente poderá ocorrer em uma dada sociedade que adota esta ou aquela norma jurídica ou mesmo esta ou aquela instituição jurídico - política.

Neste ponto, para bem registrar a síntese do que se pode entender como AED, tomada em seu aspecto positivo, vale transcrever os seguintes ensinamentos de Gico Júnior:

Nesse sentido, quando um praticante da AED está utilizando seu instrumental para realizar uma análise positiva (e.g. Um exercício de prognose, uma aferição de eficiência), dizemos que ele está praticando ciência econômica aplicada ao direito. Aqui, o jurista *qua* jurista não é capaz de oferecer quaisquer sugestões de políticas públicas ou de como certa decisão deve ser tomada. O máximo que ele pode fazer é identificar as possíveis alternativas (se textuais, aplicando técnicas hermenêuticas) e investigar as prováveis consequências de cada uma (aplicando-se a AED), bem como comparar a eficiência de cada solução, auxiliando em uma análise de custo-benefício. (2009, p. 928)

Em suma, dentro do que se concebe como AED positiva, o sujeito irá tão somente analisar as consequências, sejam elas queridas ou não, daquilo que já está dado, isto é, de uma norma jurídica ou mesmo de um precedente judicial, ou de uma proposição legislativa futura, tendo como pano de fundo a eficiência de cada uma das possíveis soluções.<sup>9</sup>

### 3.3.2. AED NORMATIVA.

Enquanto na AED positiva o proceder metodológico caminha no sentido de descrever a realidade e, a partir da aplicação de conceitos microeconômicos, tentar projetar possíveis e prováveis consequências da adoção de determinada instituição jurídico - política, na AED normativa a pretensão é mais ampla e ousada.

Aqui, passa a incidir a escolha de um objetivo que o sujeito pretende alcançar, objetivo eleito de acordo com uma opção política previamente determinada. Ou seja, o indivíduo, com base em suas concepções de vida boa - concepções filosóficas, éticas e morais - e nas relações de seus projetos éticos com os direitos dos demais integrantes de uma comunidade - concepções

---

<sup>9</sup> Neste ponto relembra-se uma das críticas feitas na primeira seção deste trabalho, quando se afirma que a AED seria falsamente neutra e tentaria transformar economia política em ciência econômica. Além de se confundir, como já visto, neutralidade com instrumentalidade, aqui já é possível perceber que a crítica é inválida por compreender a AED somente em seu aspecto positivo, esquecendo-se que, para além da feição meramente descritiva, a AED também pode comportar juízos normativos, onde poderão ser incluídas não apenas outras e variadas escolas econômicas, mas igualmente outras disciplinas, como, por exemplo, a Ecologia Social.

de filosofia política - elege um objetivo a ser alcançado e passa a utilizar o ferramental da AED para aferir a melhor forma de atingi-lo.

Exemplificando a aplicação da AED em sua dimensão normativa, Gico Júnior indica um caso em que se fixa como objetivo a redução da quantidade de sequestros - relâmpagos e se utilizam as ferramentas da AED para desenhar a melhor política de punição ou mesmo a melhor estrutura processual para tratamento e julgamento desses crimes. (2009, p. 928)

Note-se que a aplicação da AED vem depois de um objetivo previamente e livremente fixado pelo sujeito, exurgindo, como já antecipado anteriormente, o caráter instrumental daquela, concebida como ferramenta de auxílio para adequação entre meios e fins. Frise-se, a AED pode ser utilizada para auxiliar no alcance de qualquer objetivo, independentemente do mérito deste, como bem assevera Gico Júnior: “Nessa linha, qualquer objetivo pode servir de guia para a AED normativa, desde uma maior preocupação com distribuição de riqueza até a forma mais eficiente de se controlar preços.” (2009, p. 928)

A esta altura vale novamente retomar a crítica feita na primeira seção deste trabalho, quando se afirmou, equivocadamente, que a AED nada mais seria do que uma ferramenta de afirmação ideológica da Economia sobre o Direito com o intuito de favorecer magnatas norte-americanos. Ora, como visto linhas atrás, a AED é ferramenta apta à descrição de uma dada realidade, à predição de cenários e consequências prováveis e, por fim, ao alcance de objetivos livremente estipulados com base em qualquer teoria ética, como a sugerida Ecologia Social suscitada pelo autor da crítica. Logo, longe de ser uma redução ideológica a ser rechaçada de plano, a AED, considerada em sua feição normativa, é, em realidade, uma relevante ferramenta capaz de auxiliar no alcance dos mais variados objetivos, inclusive os pretendidos pelo autor da crítica.

Por fim, em uma feliz síntese comparativa entre a AED positiva e a AED normativa, convém novamente trazer os ensinamentos de Gico Júnior:

Em resumo, a AED positiva nos auxiliará a compreender o que é a norma jurídica, qual sua racionalidade e as diferentes consequências prováveis decorrentes da adoção dessa ou daquela interpretação, ou seja, a abordagem é eminentemente descritiva/explicativa com resultados preditivos. Já a análise normativa se destina a nos auxiliar a escolher entre alternativas possíveis, isto é, escolher entre arranjos institucionais ou legais diversos dado um valor (vetor normativo) previamente definido. (2009, p. 929)

Explicitadas as características básicas da AED normativa, convém abordar a seguir as versões que ela veio apresentando ao longo da história.

### 3.3.2.1. VERSÃO FUNDACIONAL.

Dentro da normatividade possível da AED, há a denominada versão fundacional, a qual finca como valor político informador do Direito o paradigma da maximização da riqueza. Seria função do Direito promover a maximização da riqueza.

Esta versão deixa clara a adoção de um vetor ético-político a guiar tanto a edição de normas jurídicas quanto a aplicação e interpretação das mesmas. Talvez seja nesse campo que a crítica feita na seção 1 deste trabalho faça mais sentido e seja de alguma forma adequada. Ainda assim, como será visto adiante, trata-se de crítica datada e superada.

Um dos maiores expoentes da AED, Richard Posner, qualifica a riqueza como a soma dos bens e serviços, tangíveis ou intangíveis ponderados pelos preços de procura (disposição de um indivíduo para pagar pelo bem que não possui) e pelos preços de oferta (disposição de um indivíduo para vender o bem que possui). (SALAMA, 2008, p. 28). Ou seja, a riqueza aludida não é o equivalente matemático do PIB, como equivocadamente se poderia supor, sendo, em realidade, a elevação dos direitos e valores de uso dos bens por seus proprietários em decorrência de trocas livres por eles executadas no mercado.<sup>10</sup> É exatamente esta distorção no conceito de riqueza social que torna inadequada a crítica segundo a qual a AED seria tão somente um instrumento a serviço da elevação da riqueza de setores econômicos poderosos.

Com efeito, muito embora a crítica acima mencionada não tenha realmente lugar, a concepção de Posner no sentido de que a maximização da riqueza social seria um valor ético fundante do Direito sofreu outras várias críticas, fazendo com que o próprio autor abandonasse esta tese, em seu estado puro, a partir da publicação do seu livro *Problemas de Filosofia do Direito* (2007).

---

<sup>10</sup> Para ilustrar o argumento de que a riqueza, como explicada por Posner, não é sinônimo de dinheiro, Bruno Salama traz o seguinte exemplo: “(...) imagine que um indivíduo trabalhe quarenta horas por semana em uma empresa por um salário de \$1000. Então, ele decide mudar de emprego e vai trabalhar em outra empresa para ganhar salário inferior, de apenas \$500,00, porém trabalhando apenas trinta horas por semana. Ora, essas dez horas adicionais de lazer valem pelo menos \$500 para este indivíduo, ou então ele jamais teria trocado de emprego. Portanto, a mudança de emprego gera valor, ainda que o PIB caia (pode-se supor que o PIB cairá porque haverá um indivíduo produtivo que estará trabalhando menos). A seguir, suponha, para ilustrar numericamente, que essas dez horas adicionais de lazer valham \$600 para este mesmo indivíduo (isso quer dizer que se o emprego inicial pagasse pelo menos \$1100 pelas quarenta horas de trabalho, este indivíduo não teria mudado de emprego). Nesse caso, a mudança de emprego deixará o primeiro empregador mais pobre. Mas quanto ele ficará mais pobre? Em princípio, menos do que \$100, porque se fosse mais do que \$100, então este primeiro empregador teria proposto um salário de pelo menos \$1100.” (2008. p. 29)

A próxima versão da AED normativa a ser trabalhada é a pragmática. Novamente, Posner, a partir da obra citada no parágrafo anterior, recolocou a questão da maximização da riqueza em termos mais pragmáticos, passando a ponderar que o critério de eficiência não era suficiente para operar as questões postas pelo Direito.

A denominada virada pragmática de Posner conferiu à AED normativa alguns de seus traços mais marcantes da atualidade, como a ênfase em questões resolutivas práticas, foco nas consequências das regras jurídicas, decisões judiciais e políticas públicas, e na pesquisa empírica. Passou-se a indagar menos sobre as razões éticas que fundam o Direito para centrar a análise no Direito como um instrumento para a consecução de fins sociais.

A versão pragmática rejeita a ideia de existência de princípios permanentes informadores do Direito para propugnar por uma análise que atribua às discussões um significado mais social, que leve em consideração as restrições das circunstâncias e que avalie constantemente as consequências das decisões e normas jurídicas. Em mais uma feliz síntese, Salama assim pondera:

Assim, desde esta ótica pragmática, o Direito e Economia Normativo acabará por postular que, ao interpretar e aplicar a lei, o Juiz de Direito deva sopesar as prováveis consequências das diversas interpretações que o texto permite, atentando, ainda, para a importância de se defender os valores democráticos, a Constituição, a linguagem jurídica como um meio de comunicação efetiva e a separação dos poderes.” (2008, p. 34)

Note-se, então, que, uma vez mais, não procede a crítica feita no sentido de ser a AED um campo de fertilidade ideológica unívoca. Pelo contrário, a versão pragmática acolhida por Posner, comporta o adensamento dos mais diversos postulados éticos e ajuda na formulação, por meio de instrumentos econômicos, de estratégias voltadas ao provável alcance do objetivo político eleito.

A terceira e última versão da AED normativa concebe o Direito como um instrumento de regulação de atividades e de concretização de políticas públicas (SALAMA, 2008, p. 34).

Tendo Guido Calabresi como um de seus principais expoentes, esta versão da AED expressamente rejeita a eficiência como um critério de justiça, muito embora admita que ela pode coincidir, em alguns casos e situações, com algum critério de justiça.

Desse modo, Calabresi, de um lado, reconhece que o critério da eficiência e do tratamento das questões ligadas aos custo-benefício na adoção de políticas públicas são importantes e podem ser o início de uma análise

de pertinência de adoção, revogação ou alteração de um corpo regulatório, mas, de outro lado, admite e pondera que estes não podem ser os exclusivos critérios analíticos. Isso porque, como bem adverte o professor, havendo vidas humanas em jogo, as noções de custos e de conveniência monetária, embora tenham espaço para consideração, não podem ser os únicos, não podendo, em tais casos, prevalecer a solução via mercado. (1970, p. 18)

Retomando as críticas feitas no início deste trabalho em face da AED, novamente evidencia-se a impropriedade daquela que, olvidando existirem diversas versões do fenômeno analisado, afirma ter a AED preocupações estritamente monetárias e financeiras, desconsiderando dos cálculos econômicos e decisórios outras questões caras à comunidade política, como os direitos fundamentais e a dignidade humana. As lições de Guido Calabresi acima trazidas bem demonstram o erro da crítica.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A Análise Econômica do Direito tem despertado interesse na academia e também no âmbito do Poder Judiciário<sup>11</sup>, muito embora persistam desconfianças e deformações interpretativas sobre tal ferramenta.

O presente trabalho, após listar e apontar algumas das aludidas desconfianças e deformações, abordou, em linha gerais e introdutórias, o surgimento da Análise Econômica do Direito, suas dimensões positiva e normativa e também as versões contidas na dimensão normativa: fundacional, pragmática e regulatória.

Apresentados os pontos centrais da teoria, ainda que não de forma exauriente, demonstrou-se a inadequação das desconfianças e deformações interpretativas, exemplificadas no início deste ensaio, acerca do fenômeno. Ofertou-se, também, uma resposta, não exauriente e apenas introdutória, acerca do que é a AED.

Pretende-se, a partir da contribuição ora feita, abrir espaço e caminho para o saudável prosseguimento da pesquisa na área, de modo a tornar possível a obtenção de ganhos científicos, e porque não dizer também judiciários, para o aprimoramento das instituições jurídico - políticas trabalhistas e da teoria da decisão judicial na Justiça do Trabalho.

---

<sup>11</sup> A manifestação mais clara e recente do aludido interesse está consubstanciada na edição da Resolução nº 423/2021 do Conselho Nacional de Justiça. A norma passou a incluir, nos concursos para ingresso na magistratura, conhecimento sobre o “Pragmatismo, Análise Econômica do Direito e Economia Comportamental.”

## REFERÊNCIAS.

CALABRESI, Guido. **The Cost of Accidents: A Legal and Economic Analysis**. New Haven: Yale University Press, 1970.

CARELLI, Rodrigo. **O que é Análise Econômica do Direito?** In: <https://www.conjur.com.br/2021-out-25/carelli-analise-economica-direito-analise-ecologica-direito>, 2021. Acessado em 11.2.2022.

COOTER, Robert. **Law and the Imperialism of Economics: An Introduction to the Economic Analysis of Law and a Review of the Major Books**. UCLA Law Review, v. 29, 1982.

DIAS, Jean Carlos. **Teorias contemporâneas do direito e da justiça**. Salvador: Editora JusPodvm, 2019.

FERNANDEZ, Leandro. **Metodologia da Pesquisa e a Análise Econômica do Direito: Fundamentos de uma abordagem consequencialista da investigação jurídica**. In: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2659/0>, 2013. Acessado em 11.2.2022.

GICO JR, Ivo Teixeira. **Notas sobre a Análise Econômica do Direito e epistemologia do Direito**. Trabalho publicado nos Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Paulo - SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009. In: [http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/sao\\_paulo/2662.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/sao_paulo/2662.pdf), 2009. Acessado em 11.2.2022.

LEITER, Brian. **American Legal Realism**. University of Texas School Law. n. 42. In: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2659/0>, 2002. Acessado em 11.2.2022.

POSNER, Richard. **Para além do Direito**; tradução Evandro Ferreira e Silva. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

POSNER, Richard. **Problemas de Filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

POSNER, Richard. **The Economic Approach to Law**. Texas Law Review, v. 53, n. 4, 1975.

SALAMA, Bruno Meyerhof. **O que é Pesquisa em Direito e Economia?** Cadernos Direito GV, v. 5, n. 22. São Paulo: FGV Direito, 2008. Disponível em: [https://works.bepress.com/bruno\\_meyerhof\\_salama/19/](https://works.bepress.com/bruno_meyerhof_salama/19/). Acesso em 11.02.2022.

## A EVOLUÇÃO DA ECONOMIA BRASILEIRA E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO EXTERNALIDADE NEGATIVA DO MERCADO: A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

*Núbia Soraya da Silva Guedes\**

**RESUMO:** O mercado considerava a legislação trabalhista vigente até o advento da reforma trabalhista de 2017 como um entrave ao crescimento econômico e à modernização das relações de trabalho. Por esta razão, considerava a legislação uma externalidade negativa que precisava ser corrigida para evolução da economia. No entanto, culpar a legislação pelas dificuldades da economia e, por isso, exigir sua mudança, é uma falácia, ante os indicadores da economia, considerando os dados de emprego e renda. Com base nesse cenário, o presente trabalho visa demonstrar que a mudança legislativa precarizou as relações trabalhistas, não trouxe crescimento e tampouco melhorias ao setor produtivo. Fundamentada nos pressupostos teóricos de Manzano (2021), De Paula (2017) e Filgueiras (2019), o presente trabalho traça um contraponto da visão de doutrinadores que defendem a reforma sob a análise econômica (Yeung, 2017) e daqueles que condenam a mudança em razão da precarização advinda da mesma (Manzano, 2021; De Paula, 2017). A partir dessa análise, conclui-se que o sistema de proteção social trazido pela CLT, que foi inclusive garantido com a Constituição de 1988, profundamente alterado com a reforma trabalhista de 2017, precisa ser restabelecido, em nome da segurança da regulação trabalhista, que deve garantir patamares civilizatórios de emprego e renda e contra o retrocesso social.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma trabalhista. Externalidade. Precarização.

**ABSTRACT:** The market considered the labor legislation in force until the advent of the 2017 labor reform as an obstacle to economic growth and the modernization of labor relations. For this reason, the legislation was considered a negative externality that needed to be corrected for the evolution of the economy. However, blaming the legislation for the difficulties of the economy and, therefore, demanding its change, is a fallacy, given the indicators of the

---

\* Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas - 8ª Região. Especialista em Economia do Trabalho pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT/UNICAMP.

economy, considering the employment and income data. Based on this scenario, the present work aims to demonstrate that the legislative change made labor relations more precarious, and it did not bring growth or improvements in the productive sector. Based on the theoretical assumptions of Manzano (2021), De Paula (2017) and Filgueiras (2019), the present paper compares the views of scholars who defend the reform under economic analysis (Yeung, 2017) and those who condemn the change, due to the precariousness arising from it (Manzano, 2021; De Paula, 2017). From this analysis, it is concluded that the social protection system brought by the CLT, which was even guaranteed with the 1988 Constitution, which was profoundly changed with the 2017 labor reform, needs to be reestablished, in the name of security of labor regulation, which should guarantee more civilized levels of employment and income, and be against social regression.

**KEYWORDS:** Labor reform. Externality. Precariousness.

## 1. INTRODUÇÃO.

A tensão sobre o êxito do mercado e o seu fracasso é tema central na microeconomia, que estuda a forma na qual os atores do mercado e as empresas tomam decisões e, por certo, como isso afeta esse mercado como um todo e da forma na qual interatuam umas com as outras nos mercados. Nesse contexto, esses atores, por objetivarem maiores margens de lucro e, por conseguinte, corrigir as imperfeições dessas relações de oferta e procura, sustentam que a legislação trabalhista seria um agente condutor dessa imperfeição, sendo uma externalidade negativa. Em sua análise, portanto, a necessidade de atuação do Estado seria imprescindível para corrigir o que o mercado considerava uma imperfeição, pois para eles a legislação trabalhista vigente até o advento da reforma trabalhista de 2017 era um entrave ao crescimento econômico e à modernização das relações de trabalho. A reforma veio como argumento que seria instrumento destinado a frear ambiente de crise e, por isso, dinamizaria a economia e criaria empregos. No entanto, culpar a legislação pelas dificuldades da economia e, por isso, exigir sua mudança, é uma falácia, ante os indicadores da economia, considerando os dados de emprego e renda.

Com efeito, é necessário analisar a evolução da economia brasileira e do mercado de trabalho para se avaliar se o que se chama externalidade negativa para o mercado é, de fato, instrumento fundamental para garantia de direitos mínimos para os trabalhadores. Com base nesse cenário, o presente trabalho visa demonstrar que a mudança legislativa precarizou as relações trabalhistas, não trouxe crescimento e tampouco melhorias no setor produtivo.

Essa pesquisa norteou-se na seguinte problemática: Qual o cenário da economia brasileira que justificou a premissa da CLT como externalidade negativa para o mercado e sua consequente reforma com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, mesmo considerando que o arcabouço legislativo laboral vigente nas décadas pré-reforma permitia altos índices de empregabilidade existentes?

A argumentação apresentada fundamenta-se nos pressupostos teóricos de Manzano (2021), De Paula (2017) e Filgueiras (2019) e estabelece um contraponto entre a visão de doutrinadores que defendem a reforma sob a análise econômica (Yeung, 2017) e aqueles que condenam a mudança em razão da precarização advinda da mesma (Manzano, 2021; De Paula, 2017).

Consoante dados que serão demonstrados, argumentamos que a reforma, além da retirada de direitos, não trouxe a proclamada dinamização da economia e da criação sustentável de empregos e, portanto, atendeu apenas aos apelos do setor econômico. A partir dessa análise, conclui-se que o sistema de proteção social trazido pela CLT, que foi inclusive garantido com a Constituição de 1988, profundamente alterado com a reforma trabalhista de 2017 precisa ser restabelecido, em nome da segurança da regulação trabalhista, que deve garantir patamares civilizatórios de emprego e renda e contra o retrocesso social.

O restante deste artigo está organizado da seguinte forma. Na seção 2, são apresentados aspectos da evolução da economia brasileira frente aos dados do mercado de trabalho. A seção 3 discute as falhas do mercado e as demandas desse mercado para que a legislação se ajuste à expectativa empresarial, ou seja, para a necessidade apresentada pelo mercado de que o direito atenda aos interesses econômicos empresariais. Analiso os argumentos e demonstro que não houve a empregabilidade apregoada e que a reforma trabalhista acabou fragilizando o arcabouço jus-laboral existente. O artigo conclui na seção 4 com o argumento em favor do restabelecimento de um marco regulatório eficiente de proteção social, em nome da segurança da regulação trabalhista, que possa garantir patamares civilizatórios de emprego e renda e contra o retrocesso social.

## **2. EVOLUÇÃO DA ECONOMIA BRASILEIRA E MERCADO DE TRABALHO.**

A reforma trabalhista introduzida pela Lei n.º 13467/17 (Brasil, 2017), vigente desde novembro de 2017, foi gestada ao fundamento retórico de que seria destinada a gerar empregos, retomar atividade econômica, destravar investimentos, melhorar indicadores de produtividade e competitividade, reduzir judicialização e estimular a livre negociação. Fora intensificado,

ao longo de sua tramitação, o argumento de que a legislação trabalhista era “arcaica” e que era um dos principais entraves para o desemprego, para a não contratação.

Essa conclusão e a retórica destacada ficam evidenciadas no próprio parecer final do Relator Rogério Marinho<sup>1</sup>, que dentre outros argumentos ressaltou que a legislação trabalhista brasileira seria um instrumento de exclusão, pois não permitiria contratações conforme a vontade e realidade das partes, o que deixaria as pessoas às margens da modernidade.

Esse mesmo parecer ainda afirmou que a legislação trabalhista vigente geraria injustiças, assim como promoveria desemprego e a informalidade e que a reforma trabalhista que estava sendo apresentada seria um vetor para movimentar a economia e, com isso, haveria a criação de empregos formais, não afetaria os direitos conquistados pelos trabalhadores, pois a legislação atual ao tempo que seria um vetor de proteção aos trabalhadores empregados, seria, segundo esse mesmo parecer, um instrumento para deixar à margem da proteção legal uma quantidade significativa de trabalhadores, especialmente aqueles que estariam no mercado informal e os desempregados.

Aponto como retóricos os argumentos, pois em pouco tempo, cerca de dois anos de sua entrada em vigor, os dados revelam que não apenas os empregos prometidos não foram gerados, pois a taxa de desemprego no segundo trimestre de 2019, segundo IBGE, fora de 11,8%, uma singela queda de 4,6%, diante do índice do primeiro trimestre de 2019, que fora de 12,5%. O IBGE ainda informa que no terceiro trimestre de 2019 a taxa de desemprego se mantém em alta e estável, em 11,6%<sup>2</sup> uma redução discreta em relação ao trimestre anterior.

Além desse cenário, nada alentador, as condições de contratação, introduzidas pela reforma, inclusive para o contingente que já estava inserido no mercado formal de trabalho, precarizaram diante de retrocessos sociais trazidos pela nova lei, como exemplo o tratamento jurídico dado às horas de percurso, à proibição do trabalho da empregada grávida em ambiente insalubre, e ao contrato intermitente.

O mercado necessitava da intervenção estatal para garantir o êxito da reforma, para os objetivos preconizados pelos seus idealizadores.

Segundo Smith (1776), os atores econômicos estão motivados pelo seu próprio interesse e acreditam que a MÃO INVISÍVEL do mercado é quem guia o interesse pessoal a promover o bem-estar econômico da sociedade.

<sup>1</sup> Parecer da Comissão Especial ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. De maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

<sup>2</sup> <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>

Ocorre que, segundo Mankiw (2012), se a mão do mercado é tão importante e, na tese de Smith, autônoma o suficiente para ajustar o mercado e seus preços, para o que serviria o Governo? É que o Governo precisa ser quem manterá as instituições essenciais para o livre mercado e, com isso, pode muitas vezes melhorar os resultados do mercado.

Nesse sentido e, não obstante o cenário de crise econômica, o mercado defendeu a reforma, sob argumento de que frearia o ambiente de crise econômica, geraria empregos e “modernizaria” as relações de trabalho.

Ocorre que não se pode ignorar que a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) foi a inovação legislativa, um marco regulatório modernizador para as relações de emprego, não rurais, a partir de 1943, momento em que a economia, com cenário industrial ainda incipiente, precisava urgentemente diversificar sua base produtiva, de base rural, para a indústria.

A agenda propositiva da industrialização, naquele momento, perpassou pelo debate de como seria enfrentada a questão social no Brasil, pois a mudança do padrão produtivo fomentaria a mudança na estrutura produtiva, de consumo, do mercado de trabalho e, portanto, da legislação, como de fato ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrida em 1942.

Ocorre que o trabalho no Brasil tem sido marcado por características históricas como a precarização, a exclusão e a heterogeneidade na sua formação. A mão invisível do mercado, defendida por Smith, não enfrentou a necessidade de garantir direitos e proteção aos trabalhadores, força produtiva imprescindível para a esperada modernização da estrutura de produção do Brasil e, assim, o Governo, ao editar a CLT, naquele momento, veio ao encontro dessa necessidade.

Ora, mesmo com o fim do regime escravocrata (1888), e também com o fim do regime monárquico no Brasil (1889), não foi feita a democratização da propriedade, o que era considerado essencial por muitos na época para dinamização da economia.

Cumprir destacar que o mercado de trabalho no Brasil tem sido marcado por forte heterogeneidade e exclusão, tendo o desenvolvimento econômico promovido desigualdades, desde o período colonial. Inclusive o trabalho era visto como reflexo de redução de status social, pois este era papel do escravo.

Paralelo a esse cenário, havia ainda baixa qualidade dos trabalhadores que atuavam no âmbito rural, em grande parte resultante da falta de acesso à propriedade da terra, alimentada por uma economia basicamente primário exportadora. Isso limitava o mercado de trabalho e influenciava de forma decisiva a regulação desse trabalho, inviabilizando-a de fato, gerando um contingente de trabalhadores em precárias condições laborais.

Não há como deixar de se reconhecer que houve uma dinamização da economia, mas os padrões de desenvolvimento humano continuavam

baixíssimos, inclusive ao longo do início do século XX até sua metade, tendo havido, entre 1950 e 1980, um forte êxodo rural. Houve saída do campo para a cidade, contingente superior a 35 milhões de pessoas, o que foi motivado, dentre outros fatores, pela ausência de políticas sociais no campo.

Na indústria foram depositadas as esperanças de dinamização da economia, o que foi impulsionado nos anos 50, concretizando-se nos anos 60 e, especialmente, nos anos 70, até seu final.

Todavia, necessário destacar que nos anos 60, quando o Brasil já contava com forte industrialização, ampliou-se a politização e a expansão das bases sociais dos sindicatos, o que fomentou a reivindicação por reformas democráticas, processo esse interrompido com o Golpe Militar em 1964, esvaziando politicamente as representações populares, o que criaria condições para reformas antidemocráticas no campo das relações de trabalho.

A partir dos anos 80, a economia brasileira ingressa em processo de estagnação e, embora tenha havido aumento do emprego no setor público, houve também ampliação de emprego sem registro em Carteira de Trabalho, aumentando o trabalho por conta própria ou a própria informalização.

Em ambiente de crise, a partir dos anos 80 e, fortemente a partir dos anos 90, quando o desemprego foi mais expressivo, reforça-se o discurso liberal de que é necessário flexibilizar, o que se traduz em precarizar a proteção ao trabalho, enfraquecendo o próprio movimento sindical e a pauta de reivindicações mais expressiva dos trabalhadores.

Com efeito, o capitalismo nesse ambiente, motivado pela crise, fomenta um novo processo de racionalização da produção, implantando de forma decisiva a terceirização da produção, com intuito de preservar o nível de acumulação e, por conseguinte, diminuir custos, estimulando um processo de subcontratação e, por conseguinte, de precarização do trabalho.

A partir dos anos 2000, a economia começa a experimentar crescimento e reduzidíssima taxa de desemprego, ao ponto de impulsionar a melhora nos níveis salariais, bem como com a implementação, pelo governo federal, da política de valorização do salário mínimo, a partir de 2003.

Segundo dados do IBGE, o Brasil encerrou a década de 2000 a 2010 com a menor taxa de desemprego anual em oito anos, de 6,7%, contra os 8,1% em 2009. Ou seja, a mesma legislação que foi apontada como equivocada para subsidiar a reforma trabalhista, era aquela vigente na sequência de anos em que se experimentou baixas taxas de desemprego. Nesse momento a “mão invisível do mercado” ante tamanho ambiente de empregabilidade, o que é decorrente natural de crescimento econômico que nesse momento era vivenciado, não via essa legislação como uma falha para esse mesmo mercado, uma externalidade negativa.

### 3. A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO EXTERNALIDADE NEGATIVA DO MERCADO.

Ora, o arcabouço legislativo é importante para a Economia; aliás essencial para o ambiente de negócios, não obstante a “mão invisível do mercado” e, não são excepcionais as falhas, mas naturais desse mercado e, portanto, essencial o suporte estatal, pois, se não fosse nesse sentido, não seria importante o Direito para a Economia, uma vez que são justamente as falhas de mercado que demandam a criação de normas jurídicas, para regular os conflitos, mas especialmente corrigir essa dissintonia. O Direito vem como instrumento pacificador para resolver, para corrigir as falhas de mercado (Yeung, 2017).

Com efeito, no tocante à falha do mercado, Mankiw (2012) destaca que este termo é utilizado pelos economistas como uma situação para a qual o mercado não destinou recursos suficientes para correção. E essa falha pode ser uma externalidade, que é uma ação que terceiro desempenha e que pode impactar no bem-estar de outra pessoa, da atividade econômica e que pode impactar positiva ou negativamente. Naquele momento, em cenário de franco crescimento econômico e empregabilidade, o mercado não apontava a CLT como uma externalidade negativa, como posteriormente o fez, para aprovação da reforma trabalhista.

Importante destacar que nesse momento de crescimento econômico, o rendimento médio real em 2010 foi de 1.490,61 reais, com aumento de 3,8% em relação a 2009. Somente em dezembro de 2010, o rendimento médio real da população ocupada foi de 1.515,10 reais, com recorde de trabalhadores com carteira assinada no setor privado, chegando a 46,3% em contraponto aos 44,7 do ano de 2009<sup>3</sup>. Nessa mesma esteira, o PIB brasileiro alcança o histórico percentual de 7,5%, revelando expressivo crescimento.

Nesse cenário, de franca empregabilidade, com melhorias no rendimento médio do trabalhador, com destaque à política de valorização do salário mínimo, não se sustentava o argumento de que a legislação trabalhista era uma externalidade negativa. Tampouco se sustentava a tese de que a legislação engessava a contratação, a manutenção de empregos, a empregabilidade, o que indica que é a economia, as diretrizes da política econômica que impulsionam a geração de empregos e não o arcabouço legislativo.

Esse período de crescimento econômico e franca empregabilidade se estendeu até 2014, período em que foi marcado por uma crescente e consolidada dinamização do mercado de trabalho, o que trouxe resultados positivos para os

---

<sup>3</sup> <https://veja.abril.com.br/economia/taxa-de-desemprego-em-2010-e-a-menor-em-oito-anos/>

segmentos mais pobres da população, bem como aos trabalhadores assalariados (Manzano e Caldeira, 2017).

Todavia, a partir de 2011, não obstante as adversidades econômicas, decorrentes da globalização financeira, o que foi provocado pela piora do mercado internacional em razão da crise da moeda Euro, da situação da economia norte-americana, com fraca recuperação e ainda da desaceleração da economia nos países emergentes (De Paula e Pires, 2017)., os números do mercado de trabalho melhoraram, seja na sua estruturação, assim como nos instrumentos regulatórios, o que permitiu a expansão do emprego e incremento no padrão salarial e, desta forma, reduzir também a informalidade, como descreveram Manzano e Caldeira (2017).

Em momentos de crescimento econômico, entendo não ser menos necessária a atuação do Estado, para que possa estimular debates que possam resultar em aperfeiçoamento da regulação do trabalho, para elevação e reconhecimento de direitos que haviam sido historicamente renegados, como recentemente ocorreu com a aprovação da Emenda Constitucional n. 72 (Brasil, 1988), de 02 de abril de 2013 em que estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais no Brasil.

Todavia, esse ambiente econômico começa a dar sinais de deterioração, com a adoção, a partir de 2015, de um choque recessivo pelo governo.

No período de 2010 a 2015, as empresas têm salto no endividamento, pois em razão da alta valorização do real, os produtos industriais brasileiros passam a ser pouco atrativos, passando muitos a defenderem a desvalorização do real, com o controle cambial, a exemplo do que era realizado pelo governo Chinês, o que seria saudável para venda de produtos industriais. Mas por outro lado, a matéria prima das indústrias, os insumos, também é importada e isso aumenta o custo das indústrias. Nesse período, as indústrias começam a experimentar grande salto do endividamento das empresas, pois, na medida em que o mercado de consumo pressiona, as empresas têm que importar mais e isso alavanca o custo financeiro das empresas.

No intuito de proteger a indústria brasileira, o governo realizou desoneração fiscal, com o objetivo de que as empresas, por pagar menos tributos em razão da atividade econômica pudessem compensar, investindo, todavia, as indústrias não investiram no mercado, provocando verdadeiro colapso fiscal.

A partir de 2015, o governo brasileiro se rende a agenda ortodoxa, implementando choque recessivo, vindo de encontro à agenda desenvolvimentista que até então estava sendo aplicada e que produzia um cenário de franca empregabilidade. E nesse momento o argumento difundido era de que havia uma falha e que eram os salários que tinham crescido acima

da produtividade e haveria impulso inflacionário, assim como as despesas públicas tinham que ser freadas, todavia, o crescimento econômico ocorreu porque havia salários adequados para gerar ambiente de consumo e impulso à produção industrial, sustentando-se, portanto, em argumento um tanto frágil e, data vênica, falacioso.

A falácia sobre o valor dos salários altos se sustenta, uma vez que, diante do que foi experimentado na década anterior, constata-se que salário não era elemento que bloqueasse o desenvolvimento nacional. Não era uma externalidade que precisava ser reparada pela ação estatal.

Diante desse cenário, o governo à época, realiza o choque recessivo: choque fiscal, cambial, tarifário e monetário.

A partir daí a economia começa a vivenciar ambiente recessivo, com aumento da taxa de desemprego, que subiu ao patamar de 12,5% em 2016, atingindo cerca de 14,2 milhões de trabalhadores.

Com a crise política em 2016, com a deposição da Presidenta Dilma Rousseff e, considerando esse ambiente recessivo, propalou-se a ideia que a CLT era a responsável pela crise de empregabilidade e que, portanto, a reforma trabalhista não apenas resolveria a crise, como proporcionaria a criação de mais de 6 milhões de empregos<sup>4</sup>.

A proposta de reforma trabalhista, objeto do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017 veio sob argumento de que resolveria a crise, criando empregos, dinamizando a economia com a intensificação de investimentos, permitiria a “livre negociação” entre patrão e empregado, incentivando a resolução privada de conflitos com a diminuição da judicialização e muitos outros argumentos que, impulsionados pela lógica neoliberal indicaria, pelos termos da proposta, uma profunda desregulamentação do arcabouço protetivo laboral, o que certamente acentuaria a vulnerabilidade do trabalhador, hipossuficiente na relação juslaboral e enfraqueceria, como de fato ocorreu, a estrutura sindical.

Na verdade, a reforma de fato veio para garantir a contratação e dispensa do trabalhador em baixos custos para o empresário que, diante do cenário econômico desfavorável, desejava proteger, com a segurança estatal, os seus níveis de lucratividade, ante esse arcabouço legal e potencializar a “eficiência do livre mercado” (Mankiw, 2012, p. 150). Afirmou-se que os benefícios trabalhistas garantidos pela CLT e demais leis criaram distorções macro e microeconômicas inicialmente não previstas (Yeung, 2017).

A legislação de fato nunca foi obstáculo para a geração de empregos, tampouco para o desligamento de trabalhadores e os dados revelam as baixas taxas de desemprego em seguidos anos, entre as décadas de 2004 e 2014, e o

---

<sup>4</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.html>

expressivo aumento do desemprego no ano de 2016, que atingiu 11,5% em contraposição ao ano anterior em que esteve em 8,5%.

Com efeito, com objetivo de aumentar os níveis de lucratividade e ampliar competitividade, as empresas têm buscado reduzir custos com a contratação de empregados. São despesas sobre as quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade. O setor aéreo é um bom exemplo disso: em 1992 os encargos com pessoal representavam 28,6% do custo total do setor, valor que caiu para 9,6% em 2014. Mesmo assim, o total de pessoal ocupado praticamente dobrou nesse período, revelando um processo de precarização intensa e mudanças nas condições de trabalho para se ajustar a um novo cenário. Ao mesmo tempo, os custos com combustível saltaram de 14,6% para 36,5% nesse período<sup>5</sup>.

Passados dois anos da reforma trabalhista, o que se constatou foi o aumento de desemprego que atingiu a taxa de 12,7%, segundo o IBGE, o que demonstra que a legislação, ainda que tenha precarizado as condições de contratação, não provocou a explosão de empregabilidade, que foi veiculada na época da tramitação do PLC 38/2017, pois o que de fato demonstra que é política econômica o seu grande impulsionador, mas, por outro lado, o setor financeiro, como os bancos, tiveram lucratividade expressiva com aumento de 19,88% em comparação ao ano de 2017<sup>6</sup>.

Não obstante os índices altos de desemprego que se mantiveram, em discrepância a setores como os bancos, que alcançaram recordes de lucratividades, houve redução significativa de categorias que conquistaram aumento real de salário, em contraposição ao período de 2008 a 2014, como revela o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos - DIEESE (2019), em seu balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018.

Com efeito, o DIEESE, neste mesmo documento, destaca que:

(...) no período entre 2008 e 2014, por exemplo, quando a taxa de inflação acumulada em doze meses oscilou em torno de 6%, mais categorias haviam conquistado aumentos reais que no período pós-2017, quando a média correspondeu a cerca de 3%. Outros fatores, portanto, devem ser considerados para análise dos resultados dessas negociações em 2018, como o baixo nível de atividade econômica e as elevadas taxas de desemprego (DIEESE, 2019).

Ademais, como ainda destaca o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos - DIEESE, neste cenário, um fator que

<sup>5</sup> Dossiê reforma trabalhista. Contribuição crítica à reforma trabalhista. <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

<sup>6</sup> <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/02/14/lucro-dos-maiores-bancos.html>

não pode ser ignorado foi a reforma trabalhista. Esta afetou a ação sindical dos trabalhadores, enfraquecendo-os e, por outro lado, fortaleceu o poder de barganha patronal, pois com o fim do imposto sindical as entidades sindicais tiveram que atuar também em prol da sua própria sobrevivência, optando algumas entidades pela fusão<sup>7</sup>, o que certamente vulnerabilizou a ação destas entidades na defesa dos direitos e interesses dos seus representados, revelando que a reforma trabalhista, embora propalada sob o argumento de que enfrentaria crise com criação de milhares de emprego, foi construída de fato com objetivo não apenas de fragilizar o arcabouço juslaboral, mas também desconstruir as entidades que atuam em defesa desses trabalhadores, de seus direitos.

Como bem anunciavam os juristas Valdete Severo e Jorge Souto Maior<sup>8</sup>, quando ainda da análise do projeto de lei 38/2017, que tratava da reforma trabalhista, com a aprovação dessa nova legislação, haveria não apenas a ampliação da precarização como também não se geraria muitos empregos. E, passados apenas dois anos da reforma, os números demonstram essa conclusão do artigo, que fora publicado em maio/2017, muito antes da entrada em vigor da nova legislação.

Essa precarização tem sido ampliada. Como bem acentua Vitor Filgueiras (2019), a contratação ilegal no Brasil é uma realidade nefasta e essa redução dos custos da contratação buscada pelo mercado não resulta na maior formalização, pois o custo para essa negação do vínculo ainda é baixo, por não haver uma regulação impositiva que possa alterar esse comportamento das empresas e, aliado a isso, crescimento econômico que pressione uma demanda maior pela força de trabalho.

Diante disso, a legislação garantidora de direitos passou a ser considerada uma externalidade negativa e a redução de custos do mercado para a contratação era um objetivo almejado.

Portanto, a regulação do trabalho jamais fora ou seria entrave para crescimento econômico e social e, menos ainda, uma externalidade negativa, mas certamente ela está atrelada ao debate sobre que tipo de política econômica que se quer adotar.

A informalidade no mercado de trabalho e os indicadores que revelam altos índices de desemprego<sup>9</sup>, com a necessidade urgente do mercado aumentar a empregabilidade, tem feito com que autores defendam não apenas as alterações estruturais trazidas na reforma trabalhista como a introdução do

---

<sup>7</sup> <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/sem-dinheiro-apos-a-reforma-trabalhista-sindicatos-usam-fusao-para-sobreviver-acqxthfeyf2z1474utv6bra6i/>

<sup>8</sup> <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>

<sup>9</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/01/28/desemprego-ficou-em-116percent-em-novembro-mostra-ibgc.ghtml>

trabalho intermitente, como previsto no art. 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), com a alteração dada pela Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, mas especialmente a intensificação desse tipo de contratação (Nogueira 2017 APUD Vieira, 2018), considerada por muitos juristas como prejudicial ao empregado, não obstante a defendida “segurança jurídica”, que tem representado de fato a busca por maior desregulamentação da proteção ao trabalho, o que impulsiona a vulnerabilidade do trabalhador na relação de trabalho, aprofundando a precarização.

Com efeito, a reforma sustentou-se como essencial à alegada “segurança jurídica” e “modernização das relações de trabalho”, todavia há autores que enfatizam que as alterações foram tímidas frente às demandas da economia e suas relações, sendo necessário avançar (Yeung, 2018). Todavia, outros defendem que ela promoveu “os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente” (Teixeira 2017 APUD Vieira 2018), entendimento esse que reputo mais adequado e coerente considerando os dados do mercado de trabalho, com baixa empregabilidade e reduzidos níveis salariais.

Além desse aspecto, sequer se constata níveis consistentes de crescimento do setor produtivo no Brasil. Houve um crescimento das taxas de informalidade, como aponta a PNADC relativo ao primeiro trimestre de 2020, como destaca Manzano (2021), dados esses anteriores ao período da Pandemia, que oficialmente foi decretada a partir de março/2020, já expressaram alta taxa de informalidade e comprometimento das condições de oferta desse setor. Sendo assim, não há como concluir que, mesmo para o setor produtivo, a reforma trabalhista trouxe resultados econômicos positivos.

Como afirma Manzano (ibid.):

...nem a economia como um todo nem os setores da atividade econômica com maior intensidade do fator trabalho apresentam qualquer mudança significativa em seu dinamismo. Além disso, conforme pode estar revelando a fraca recuperação do consumo agregado (especialmente de bens dependentes da renda), há razões para suspeitar que a insegurança crescente quanto ao futuro do trabalho e da renda tem mantido as famílias mais cautelosas quanto à sua disposição de gasto(...)até o momento de elaboração deste estudo, as evidências indicam que a redução de direitos do trabalho que resultaram da reforma

de 2017 não apenas se mostrou inócua do ponto de vista econômico, como pode estar tornando ainda mais débil o metabolismo do já problemático capitalismo brasileiro. (Manzano, 2021, p. 75).

Essa conclusão só enfatiza que, diante disso, a desregulamentação da legislação trabalhista impulsionada pela reforma trabalhista não traz crescimento econômico e menos ainda impulsiona o setor produtivo e, ante os números da economia da década anterior, a legislação jamais poderia ser considerada uma externalidade negativa, uma falha do mercado que precisaria ser ajustada pela intervenção estatal. O crescimento econômico consistente é que pode efetivamente neutralizar essas dificuldades, sem que se retirem direitos.

As tendências de flexibilização de direitos trazidas com a reforma trabalhista de 2017 e, aliada a isso, a estagnação econômica com comprometimento da produção colocam desafios para a regulação pública do trabalho, que terá que aperfeiçoar as normas protetivas do trabalho e da renda, com a defesa de uma estruturação do mercado de trabalho com implicações na qualidade das relações sociais. Sem isso, é possível concluir que o mercado de consumo mais retraído comprometerá o crescimento econômico consistente e sustentável.

Nesse diapasão, importante refletir sobre o modelo de Estado que se pretende e, por conseguinte, seu modelo de desenvolvimento, que pode optar por promover a precarização das condições de trabalho e renda, como infelizmente os números revelam<sup>10</sup>, passados alguns anos da entrada em vigor da multicitada reforma trabalhista, o que somente tem aprofundado desigualdades ou, de forma contrária a esse modelo, pode-se optar pela ampliação do leque de conquistas sociais, como se sabe que fora possível, como também revelam os números na década de 2004/2014, sem que nesse período se tenha comprometido direitos e garantias dos trabalhadores.

#### **4. CONCLUSÃO.**

Neste artigo avalia-se como a tensão sobre o êxito e o fracasso do mercado figura entre os temas centrais das economias e consideramos os argumentos desenvolvidos na discussão sobre o papel do Estado, no tocante a essa questão, avaliando a forma como o mercado impõe expectativas para a mudança da legislação que afetam as relações trabalhistas estabelecidas.

Nesse contexto de tensão econômica, viu-se que o governo deve priorizar a pauta desenvolvimentista, porém, deve objetivar não apenas a

---

<sup>10</sup> <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2019/10/ibge-desigualdade-bate-recorde/>

proteção da atividade econômica, mas na mesma proporção a proteção dos trabalhadores e do sistema de proteção legal, o que poderá garantir níveis de consumo consistentes e, com isso, crescimento de demanda para o setor produtivo.

Assim, observou-se que o setor produtivo que visa, sobretudo, maximizar seus benefícios, o que é natural na economia de modelo capitalista, não poderia assimilar como uma externalidade negativa para seu ambiente de negócios normas laborais protetivas, quando estas destinam-se a garantir segurança nas relações contratuais, pois essa rede de proteção tende a permitir níveis de consumo consistentes, que, por sua vez, impulsionarão esse mesmo setor produtivo.

Portanto, não se pode assimilar como falha do mercado a legislação que foi essencialmente modificada com a reforma trabalhista de 2017, se passados mais de quatro anos dessa reforma, ela não revelou melhoria consistente nos indicadores econômicos, de emprego e menos ainda de renda.

Por isso, o marco regulatório eficiente, de proteção social, que foi inclusive garantido com a Constituição de 1988, ao encontro das normas celetistas, precisa ser restabelecido, em nome da segurança da regulação trabalhista, que deve garantir patamares civilizatórios de emprego e renda e contra o retrocesso social.

## REFERÊNCIAS.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, Out.18 de jan. de 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Emenda Constitucional nº 72 (Brasil, 1988), de 02 de Abril de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF, jul. 2017.

DIEESE. **Balanco das negociações dos reajustes salariais de 2018**. In *Estudos e Pesquisas*, num. 90, 2-21, Agosto 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2018/estPesq90BalancoReajuste2018.html>. Acesso em: 30 jan. 2022.

FILGUEIRAS. V. Araujo. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução de informalidade**. In José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Orgs). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MANKIWI, N. Gregory. **Princípios de Economia**. Sexta Edição (Traduzido do livro *Principles of Economics*, Sixth Edition. N. Gregory Mankiw Publicado em inglês por South-Western, uma companhia de Cengage Learning © 2012), EDITORA: Cengage Learning: México-DF, 2012.

MANZANO, Marcelo Prado Ferrari. **Impactos Econômicos da Reforma Trabalhista**. In: J. D. Krein, M. Manzano, M. Teixeira, P. Lemos (Org.). O Trabalho pós-reforma trabalhista. [livro-eletrônico]: volume 1. São Paulo: CESIT - **Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho**, 2021, p. 56-77. PDF

MANZANO, Marcelo; Duarte Caldeira. **Projeto de pesquisa subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil** (CESIT/IE/UNICAMP - MPT). Texto de Discussão N° 3 “Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT”. Campinas. Outubro de 2017.

NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira**: contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

SMITH, Adam. An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations, Vols. 1 e 2, 1776. (Lido na versão traduzida “Adam Smith. **A riqueza das nações**. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian, 1981 e 1983. 2 vols.).

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

VIEIRA, Renan Leite. Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5617, 17 nov. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70232>. Acesso em: 29 jan. 2022.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. **Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista** (Lei n° 13.467/17) Economic Analysis of Labor Law and Labor Reform (Act No. 13.467/17). In REVISTA Estudos Institucionais, Vol. 3, 2, 2017. Journal of Institutional Studies. FND. UFRJ, p. 894 a 921. 2017.



# UMA BREVE HISTÓRIA SOBRE: O TEMPO, A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E AS FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

*Albeniz Martins e Silva Segundo \**

**RESUMO:** O presente trabalho se propõe a ressaltar a importância do tempo em nossas vidas. De par com isso, a indagação que faremos é: como poderemos conciliar os conceitos de Análise Econômica do Direito com a perspectiva de uma execução efetiva? Desse modo, tentaremos demonstrar ferramentas que poderão nos auxiliar na tomada de decisões judiciais. Assim, serão expostos conceitos sobre Análise Econômica do Direito, respectivos suportes teóricos e possíveis repercussões no Direito do Trabalho, tendo como base a noção de microeconomia (em especial conceitos como falha de mercado e assimetria de informação), bem como a teoria do bem-estar social, segundo o Ótimo de Pareto. Nessa toada, a partir da noção econômica de bem-estar social, iremos mergulhar na concepção de uma execução trabalhista efetiva, mesmo à luz do novel art. 878 da CLT, bem assim trataremos, de forma geral, sobre ferramentas de pesquisa patrimonial eletrônicas e sobre o instituto da averbação premonitória, sempre tendo como objetivo economizar esforços/tempo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Análise Econômica do Direito. Execução Trabalhista. Razoável Duração do Processo. Economia do Tempo.

## 1. INTRODUÇÃO.

Caríssimo leitor, não sem um quê de gratidão que os remeto às nossas percepções incipientes sobre aquilo que pudemos aprender quando participamos de dois dos vários grupos de estudo de nossa querida EJUD8.

Torcemos para que a iniciativa se espraia e alcance outras escolas, porque o conhecimento desenvolvido em tais espaços ganhou, pensamos nós, feição teórica importante, porém não descuidou da prática, de maneira que, não raro, ouvíamos ou falávamos coisas do tipo: “já faço assim na minha VT”, “passarei a usar isso” ou “lembrei de um caso...”.

---

\* Juiz Titular da Vara do Trabalho de Redenção - 8ª Região.

Portanto, os agradecimentos e elogios à Escola e às pessoas nela inseridas são tantos que nos tomariam muito tempo, assim preferimos economizar, até mesmo em respeito àquilo acerca do que pretendemos tratar.

Fato é que, com o presente trabalho, tentaremos responder a perguntas do tipo: Qual a importância do tempo em nossas vidas? Como a Análise Econômica do Direito pode, de fato, ser aplicada ao Direito do Trabalho? Como a Teoria Econômica do Ótimo de Pareto se relaciona com o bem-estar social preconizado pelas normas trabalhistas? Como tais premissas desembocam para uma atuação ágil na execução trabalhista? Como funcionam algumas ferramentas de pesquisa eletrônica?

Como objetivo geral tentaremos apresentar ferramentas que poderão lhes ser úteis aquando da tomada de uma decisão judicial, seja sob o enfoque teórico da doutrina Econômica do Direito, seja sob o viés prático para conhecer algumas ferramentas de pesquisa eletrônicas e respectivas utilidades/funções.

Sendo mais específico, tentaremos demonstrar alguns conceitos sobre Análise Econômica do Direito e quais repercussões deles verificamos no Direito do Trabalho. Do mesmo modo, com base em tais premissas, procuraremos demonstrar como o uso das ferramentas de pesquisa patrimonial eletrônica podem garantir o primado da razoável duração do processo (art. 5º, LVXXVIII da CRFB/88) e, dessa forma, economizar nos esforços e tempo.

A metodologia de pesquisa será do tipo dedutiva a partir da investigação de obras doutrinárias como a dos professores Rafael Guimarães, Ricardo Clacini e Richard Wilson Jamberg, além da obra Riqueza das Nações de Adam Smith, bem como artigos publicados na internet ou em congressos, como a do professor Ivo Teixeira Gico Junior, revistas eletrônicas, filme.

O artigo compreende a presente introdução, dois capítulos e uma conclusão. No primeiro capítulo será tratada a importância do tempo, já para o segundo foram reservados os conceitos sobre a Análise Econômica do Direito. Rumando para o fim, no terceiro capítulo, prepondera a descrição e utilidade das ferramentas de pesquisa patrimonial eletrônica, mas também é tratada a nossa visão a ser emprestada ao art. 878 da CLT alterado pela Lei 13.467/17. Já a conclusão remeterá o leitor para um apanhado de nossas impressões ao longo do trabalho e desembocará na singela necessidade de economizar o tempo.

Finalizando, para nós, o exercício da “metalinguagem do decidir” serve para a alma do julgador como um suporte de convicção, a ponto de pacificar qualquer azedume de dúvida que lhe esteja assombrando, de maneira que a magistratura se torne uma viagem maravilhosa ao longo do tempo, a ponto de nos encher de saudades e não de arrependimentos.

Ultrapassadas as premissas acima, falemos sobre ele: o tempo.

## 2. O MONÓLOGO DO TEMPO.

Há lugar mais comum do que defender a ideia de que o tempo se trata da maior riqueza da qual dispomos, mas mesmo assim a perdemos todos os dias e, por vezes, sequer nos damos conta do valor disso?

Se ainda resta alguma dúvida, caro leitor, convido-o a fazer uma breve viagem lembrando do seguinte:

- a) das brincadeiras na infância;
- b) do primeiro dia de aula;
- c) da formatura na universidade/no ensino médio/no técnico e etc.;
- d) do primeiro beijo;
- e) do último;
- f) de um bom filme/novela/vídeo a que assistiu;
- g) da última vez em que ficou doente;
- h) de um momento qualquer de felicidade;
- i) de um inesquecível momento de tristeza;
- j) do minuto imediatamente anterior à leitura desse texto;
- k) terminamos a viagem.

Pois bem, aqueles que se dispuserem a fazer digressão acima, certamente, entenderão como para nós possui singular importância a grandeza física nominada de tempo.

Mesma percepção, por exemplo, deve ter um credor de salário, quando deixa de receber, sem qualquer perspectiva, o respectivo pagamento. Do mesmo modo, uma empresa o tem quando, por exemplo, é vítima de postagens caluniosas expostas na internet, de maneira a ver destruída em milésimos de segundo a honra de uma marca criada a duras penas após anos.

A bem da verdade, o tempo é realmente algo de grandeza ímpar em nossas vidas, porém a noção sobre a relevância dele, na maioria das vezes, ignoramos durante boa parte da juventude, de sorte que ele vive em real monólogo consigo e, quando nos damos conta, já o temos de forma escassa, perto de realizar a travessia com o barqueiro de Hades (Caronte).

Existe um filme de nome “CLICK”<sup>1</sup>, vale a pena assistir a ele, diga-se de passagem, que bem representa o parágrafo anterior. Isso porque o protagonista apenas entende o sentido do “piloto automático”, ou seja, participar apenas de forma física de eventos sem, de fato, interessar-se por eles, bem assim o sentido do “fast forward”, ou seja, passar de forma rápida pela vida sem aproveitar o que ela oferece, quando o anjo da morte (Morty), aparece para lhe levar.

---

<sup>1</sup> CLICK. Direção: Frank Coraci. Produção: Happy Madison e outros. Intérprete: Adam Sandler. Estados Unidos: Columbia Pictures, 2006, DVD1 (107 min).

Assim, é importante, desde cedo, perceber a maravilha que nos é dada e retirada todos os dias, sem qualquer direito de regresso. Por isso, temos para nós, que o fato de não podermos “voltar” no tempo, tal qual como fazemos com um filme, seja a razão primordial que nos obriga a pensar melhor sobre como devemos aproveitar a passagem pela vida, de maneira a maximizar a felicidade e diminuir o sofrimento.

Notem, não defendemos que a vida deva ser feita só de felicidade, isso seria verdadeira falácia, porém ante a natural limitação temporal, soa racional e lógico que tentemos aproveitar tal riqueza de maneira mais eficiente possível, assim ao economizarmos nosso tempo, para “gastar” com aquilo que nos traga felicidade, certamente, estamos sendo eficientes.

Sabemos, mas ainda não nos julgamos por nossa escrita não ser “exatamente científica”, porém nosso objetivo, até agora, é revelar a importância do tempo, ainda que Carlo Rovelli (físico italiano), que é considerado o “novo Stephen Hawking”, tente nos convencer, pelo menos desde 2012, que ele, o tempo, não existe<sup>2</sup>.

Enfim, para aqueles que gostam de ciência, em especial, a física, fica o registro de que Rovelli é um cientista premiado, bem assim tentou conciliar a mecânica quântica (mundo microscópico) com a Teoria da Relatividade de Albert Einstein, a ponto de desenvolver, em conjunto com outros cientistas, a teoria da *GRAVIDADE QUÂNTICA EM LOOP* e, desse modo, para sermos mais precisos, ele reconheceu a existência do tempo, porém não da forma como o compreendemos em regra (sucessão de eventos em uma linha).

Enfim, se ainda pairam dúvidas sobre a relevância do tempo em nossas vidas, também os convidamos a assistir ao monólogo declamado pelo ator Nelson Freitas em canal do YOUTUBE, cujo acesso é possível pelo seguinte caminho: <https://www.youtube.com/watch?v=Oy0FKXDujPY>.

Para nós, esse monólogo é, sobretudo, esclarecedor quanto à importância que devemos entregar ao tempo e, por isso, devemos envidar esforços para bem aproveitar a vida sem muitos “piloto automático” ou “fast forward”.

### **3. A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO. OPOSTOS COMPLEMENTARES (DIREITO E ECONOMIA). O DIREITO DO TRABALHO E A NOÇÃO ECONÔMICA DO BEM-ESTAR SOCIAL.**

Como já pontuamos, um dos objetivos do presente trabalho é apresentar conceitos sobre Análise Econômica do Direito, os quais devem servir de suporte para a tomada de decisões, bem assim objetiva demonstrar como tais conceitos poderiam ser vistos sob as lentes do Direito do Trabalho.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ, Margarita. ‘O tempo não existe’: a visão de Carlo Rovelli, considerado ‘novo Stephen Hawking’. BBC News Mundo. 23/05/2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-57216160>. Acesso em 04/02/2022.

Assim, inicialmente, por dever científico, cumpre registrar que a Análise Econômica do Direito (AED) também pode ser reconhecida pelos nomes: Law or Economics, Direito e Economia, dentre outros.

Curiosamente, ao tentar relacionar o Direito com a Economia, estamos nos dando algo como um 13º Trabalho que caberia a Hércules, pois, tal qual a água e o óleo, aparentemente, a “mistura” do Direito à Economia não seria possível.

Isso porque o Direito se presta a ser mais objetivo e destinado a regular o comportamento humano, enquanto que a economia possui uma feição mais preditiva, a ponto de tentar antecipar o comportamento humano à luz de um mundo escasso de recursos. Assim, esse casamento de opostos poderia estar fadado ao insucesso.

Ocorre, contudo, que após participarmos do grupo de Estudo relacionado ao tema, pensamos que a união não só é possível, como também necessária, sobretudo para qualificar com argumentos a diretriz tomada por nós quando fundamentamos nossas decisões.

Não que se trate de algo impositivo e obrigatório, de maneira a fazer preponderar o interesse de certo grupo, mas sim, revela-se como mais um instrumento a ser tocado dentro da orquestra do Direito, de sorte a manter a harmonia da melodia.

Nessa linha, destaco o conceito trazido por Igor Teixeira Gico Junior<sup>3</sup>, *verbis*:

A Análise Econômica do Direito, portanto, é o campo do conhecimento humano que tem por objetivo empregar os variados ferramentais teóricos e empíricos econômicos e ciências afins para expandir a compreensão e o alcance do direito e aperfeiçoar o desenvolvimento, a aplicação e a avaliação de normas jurídicas, principalmente com relação às suas conseqüências.

Assim, temos que a Análise Econômica do Direito (AED) serve ao Direito como algo útil e não se presta a lhe dominar, cabendo tal domínio às normas (regras e princípios), à Constituição da República e ao bom-senso.

São preciosas as lições de Igor Teixeira Gico Junior<sup>4</sup>:

É justamente nesse sentido que a Análise Econômica do Direito - AED é mais útil ao direito, na medida em que oferece um instrumental teórico maduro que auxilia a compreensão dos fatos sociais e, principalmente, como os agentes sociais responderão a potenciais alterações em

<sup>3</sup> JUNIOR, Igor Teixeira Gico. **NOTAS SOBRE A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E EPISTEMOLOGIA DO DIREITO**. In: **Trabalho publicado nos Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI**, realizado em São Paulo - SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009.

<sup>4</sup> *Ibidem*, *idem*.

suas estruturas de incentivos. Assim como a ciência supera o senso comum, essa compreensão superior à intuição permite um exercício informado de diagnóstico e prognose que, por sua vez, é fundamental para qualquer exercício valorativo que leve em consideração as conseqüências individuais e coletivas de determinada decisão ou política pública. (grifo nosso)

Por oportuno, cremos ser importante registrar que a economia não pode ser vista apenas sob a compreensão de que se trata de dinheiro, de mercados, de inflação, de bolsa de valores, de juros, pois desde sempre a economia está relacionada com a política, com a moral e com o Direito.

Pensamos ser importante esclarecer tal ponto porque, no mais das vezes, é possível haver confusão em determinados discursos/decisões judiciais os quais procuram se valer da ciência econômica para tentar explicar determinada motivação material/mercadológica quando, a bem da verdade, há tanto o contexto explícito mercadológico, como aquele implícito em outros contextos, os quais que podem justificar determinado comportamento humano.

Assim, mostra-se plenamente possível que um determinado comportamento humano tenha como pano de fundo elementos imateriais como prestígio, poder, altruísmo ou etc., devendo ser considerado também o elemento não material aquando da análise econômica.

Para além do que já foi exposto, cumpre ressaltar que a economia não se preocupa apenas e principalmente com o comportamento do indivíduo, dado que, para o atingimento de efeitos macros, ela tenta compreender o coletivo a partir de comportamentos individuais e é disso que resulta o interesse/utilidade para o Direito.

Com efeito, a economia consegue auxiliar a compreensão (diagnóstico) e a previsão (prognose) das conseqüências sociais de cada escolha, de maneira que, com isso, poderá alterar a estrutura de incentivos para o fim de se obter efeitos mais amplos e com maior repercussão social.

Nas preciosas lições do professor Igor Teixeira:

A esta altura deve estar claro ao leitor que um economista moderno, nessa perspectiva, se vê como um praticante da “ciência da escolha humana” e é justamente nessa qualidade que a abordagem econômica é de maior utilidade para o direito ao auxiliar a compreensão (diagnóstico) e a previsão (prognose) das conseqüências sociais de cada escolha. A abordagem econômica é um método que pode nos fornecer o arcabouço teórico (conjunto de ferramentas) robusto o suficiente para nos auxiliar a compreender como o ser humano reagirá a cada alteração de sua estrutura de incentivos e, em última

instância, como o direito pode elaborar tal estrutura para alcançar maior bem-estar social. (grifamos)

Enfim, a Análise Econômica do Direito se proporrá a utilizar as ferramentas analíticas e empíricas da economia para tentar prever as implicações fáticas do ordenamento. Para tanto, serão utilizados, em especial, conceitos essenciais de microeconomia e do bem-estar social para se testar a racionalidade do próprio ordenamento jurídico e, desse modo, buscar-se a eficiência e, por conseguinte, a economia do tempo.

Pois bem. Uma vez percebido que o Direito se valerá de conceitos de economia, em especial, de microeconomia e do bem-estar social (teoria econômica), resulta claro que devemos discorrer sobre tais suportes para melhor compreender os impactos da análise econômica no âmbito do Direito do Trabalho.

Nessa linha, a microeconomia pode ser entendida como<sup>5</sup>:

A Microeconomia é a área que estuda o comportamento do econômico de cada grupo ou setor individualmente, como famílias, empresas, consumidores etc. Esse estudo permite analisar a tomada de decisão desses grupos, bem como sua relação com o uso dos recursos, preços, bens e serviços.

Fazem parte desse estudo a análise de temas como: a) o mercado de concorrência perfeita; b) monopólio natural; c) externalidades d) imperfeições de mercado e e) assimetria de informações. Para o fim ao qual se destina este artigo e em vista da limitação de espaço e do tempo, iremos tratar apenas dos dois últimos relembrando algumas conversas do grupo.

Com efeito, a imperfeição de mercado ou falha de mercado pode ser conceituada como a situação na qual o mercado é incapaz de promover o bem-estar econômico da sociedade, ou nas palavras do economista da Suno Research, Tiago Reis<sup>6</sup>:

Falha de mercado é a situação econômica onde um mercado não consegue produzir uma **alocação natural** que seja eficiente. Ou seja, nesses casos, as transações do mercado acabam gerando mais efeitos negativos para todos do que satisfazendo individualmente os ofertantes e os demandantes.

<sup>5</sup> LIMA, Fabiana. **Microeconomia**: conceito, ecossistema e vantagens. Remessa *on line*. 01/12/2020. Disponível em: <https://www.remessaonline.com.br/blog/microeconomia-conceito-ecossistema-e-vantagens/#:~:text=A%20Microeconomia%20%C3%A9%20a%20%C3%A1rea,%2C%20pre%C3%A7os%2C%20bens%20e%20servi%C3%A7os>. Acesso em: 06/02/2022.

<sup>6</sup> REIS, Thiago. **O que é uma falha de mercado e como podemos corrigi-la?** Suno Artigos. 20/11/20218. Disponível em: <https://www.suno.com.br/artigos/falha-de-mercado/>. Acesso em: 06/02/2022.

Dessa situação surge a necessidade da intervenção do Estado, de maneira a fazer valer as regras e manter as instituições, pois estas são peças-chaves para pleno desenvolvimento do livre mercado.

Assim, somente com a regulação econômica é possível se combater as falhas de mercado e, desse modo, dentro de um contexto normativo, um ente superior passa a organizar e fiscalizar os agentes que participam.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho possui papel de destaque, haja vista que o mau empregador, ou seja, aquele que não cumpre as obrigações a si impostas pelas leis trabalhistas, pode promover concorrência desleal, baixando “artificialmente” os preços dos respectivos produtos.

Por outro lado, ao fazer assegurar o fiel cumprimento do cardápio normativo de direitos previstos na Constituição, o Juiz do Trabalho garante que o paradigma da ordem econômica seja realmente fundado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, de sorte a assegurar a todos uma existência digna a partir da premissa de uma Justiça verdadeiramente Social (art. 170 da CRFB/88).

Isso quer dizer que um empregado também é um potencial consumidor, e por isso, para o fim de se combater a falha de mercado, deve ter garantida a correta satisfação de pagamento relativa ao dispêndio da energia de trabalho, pois somente assim a alocação se mostraria realmente eficiente gerando efeitos positivos a todos.

Outra falha de mercado, já citada anteriormente, ainda que de forma superficial, ocorre quando uma pessoa ou pequeno grupo consegue influenciar indevidamente o preço de mercado. Nesse sentido, a mão invisível do mercado<sup>7</sup> deve ceder, mais uma vez, à regulação estatal.

De par com isso, a jurimetria ou *a estatística aplicada ao Direito* pode ser entendida como uma espécie de métrica capaz de revelar tendências<sup>8</sup>, a ponto de tentar prever resultados, oferecer probabilidades ou indicar valores àqueles que assim detiverem meio para fazê-lo.

Ocorre que, atualmente, apenas alguns empregadores se valem dos melhores recursos e do pleno acesso à jurimetria para, por exemplo, fazer uso desta possibilidade preditiva, a fim de influenciar a jurisprudência de um Tribunal, na vã tentativa de mascarar a real divergência de entendimentos<sup>9</sup>, isso porque, antes mesmo da sentença definitiva, optam por celebrar “acordos”.

---

<sup>7</sup> SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo. Abril Cultural, 1983.

<sup>8</sup> FACHINI, Tiago. **Jurimetria**: o que é e qual o seu impacto na rotina jurídica. Migalhas de Peso. 28/11/2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316013/jurimetria--o-que-e-e-qual-o-seu-impacto-na-rotina-juridica>. Acesso em: 09/02/2022.

<sup>9</sup> REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Para Desembargadores do TRT15, Uber tenta manipular jurisprudência**. CONJUR. 28/04/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-28/desembargadores-trt-15-uber-manipula-jurisprudencia>. Acesso em: 09/02/2022.

Dessa forma, há flagrante assimetria de informação e o “preço” final de um acordo, ou mesmo a criação da jurisprudência, ficarão a critério de um pequeno grupo abastado, o qual influencia o mercado em rota de falha. Particularmente, temos que já passou da hora de o Estado regular a matéria acerca da jurimetria.

Todavia, diferentemente do que ocorreu na França<sup>10</sup>, não reputamos que o caminho da proibição seja o mais racional, ante a flagrante impossibilidade de fiscalização, de maneira que, para nós, a decisão deve se pautar por democratizar o acesso à informação, a fim de se garantir a verdadeira paridade de armas, de sorte a permitir o acesso à informação a todos os atores processuais.

E como isso poderia influenciar a vida do Juiz do Trabalho?

Creio que a partir da construção de um diálogo verdadeiramente equilibrado, o Estado, personificado pela figura do Juiz, deteria melhor compreensão das partes quando fossem discutidos, por exemplo, os valores de uma pretensa conciliação, de maneira que o diálogo poderia ser mais racional e persuasivo em vista de ambos os lados e, nessa medida, seria criada a solução mais adequada para os conflitos.

Enfim, acreditamos que vivemos na era em que ter informação é ser detentor de poder, sendo assim, o combate à assimetria de informações é, a bem da verdade, a inclusão do hipossuficiente (seja ele empregado, seja ele um pequeno empregador) num mundo cuja tendência é o alijamento social daquele que não possui condições de pagar pela obtenção de dados.

Nesse sentido, outro prisma econômico que merece ser lido sob as lentes do Direito do Trabalho é a chamada Teoria Econômica do Bem-Estar-Social.

Para nós, Juízes Trabalhistas, não é difícil perceber que o Direito do Trabalho normatiza uma série de direitos e garantias sociais mínimas, cuja magnitude encontra abrigo, não só na Constituição da República, como também nos Tratados Internacionais, o que nos induz a perceber que há a busca por um Estado de bem-estar social.

Ocorre, contudo, que para a ciência econômica a teoria do bem-estar social se encontra calcada em bases próprias, as quais podem ser divididas em ramificações como: a) a que considera a busca pelo equilíbrio x aquela que se preocupa com os conceitos marginais, b) aquela defendida por Pigou “a economia do bem-estar” x aquela desenhada por Pareto “a nova economia do bem-estar”. Para os fins pretendidos por este artigo, iremos tratar da Teoria do bem-estar social de Vilfredo Pareto.

---

<sup>10</sup> RODAS, Sergio. **França proíbe divulgação de estatísticas sobre decisões judiciais**. CONJUR. 05/06/2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-05/franca-proibe-divulgacao-estatisticas-decisoes-judiciais>. Acesso em: 06/02/2022.

Pois bem, a teoria tradicional do bem-estar trabalhou com a ideia de soma total de utilidades, mas desconsiderou qualquer outro fator como relevante, tal qual as comparações interpessoais, na medida em se pautava por uma verve eminentemente utilitarista.

Tal modo de pensar começou a sofrer críticas, sobretudo a partir de 1930, haja vista que os teóricos, críticos à visão da utilidade, começaram a questionar a importância do papel das comparações interpessoais dentro da teoria do bem-estar, de maneira que variáveis como o custo social e o benefício social daquela produção, para a sociedade, ganharam o foco.

De par com isso, Pareto estabeleceu que a eficiência de um arranjo social somente poderia ser alcançada se, e somente se, for impossível aumentar a utilidade de um indivíduo sem reduzir a utilidade de outra pessoa.

Assim o chamado (ótimo de Pareto) representa sinônimo de eficiência econômica e social, na qual é impossível melhorar a condição de um indivíduo sem melhorar a do outro, de maneira que um indivíduo é capaz de maximizar a respectiva utilidade, caso não prejudique a do outro.

Nesse sentido, pensamos que nosso ordenamento pátrio, especialmente o trabalhista, relaciona-se de forma íntima com dito teorema, senão vejamos.

Com efeito, a própria Constituição da República de 1988 possui como fundamento a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (art. 1º, IV), também trata no art. 6º do chamado trabalho decente, além disso, preconiza no art. 170 que a ordem econômica deve servir aos desideratos de Justiça Social (pleno emprego), desemboca, enfim, no art. 193 que discorre sobre o primado do trabalho humano, o bem-estar e a Justiça Social.

Por outro lado, a partir do momento que um trabalhador vê o respectivo crédito trabalhista reconhecido, após a fase de conhecimento, não tenho dúvida de que, a omissão de um devedor solvente, o qual se vale de artifícios para não cumprir a decisão judicial, viola a ideia de eficiência social e o teorema do bem-estar segundo a ótica de Pareto, haja vista que um indivíduo é flagrantemente prejudicado, a partir do ardil de outro.

Sendo assim, apenas uma execução trabalhista efetiva e que garanta, dentro do espírito da razoável duração do processo, a satisfação do bem da vida pretendida pelo credor da verba alimentar é que será capaz de nos conduzir à visão econômica de eficiência social, segundo o ótimo de Pareto.

Desse modo, passemos a tratar dela, a execução.

#### **4. EXECUÇÃO TRABALHISTA EFETIVA. CÉLERE. FERRAMENTAS DE PESQUISA PATRIMONIAL ELETRÔNICAS.**

Passadas as premissas a respeito do Tempo e da Análise e Econômica do Direito, chegamos enfim ao capítulo relativo às ferramentas eletrônicas que

podem ser utilizadas na execução, mas fica o registro de que não possuímos a menor pretensão de esgotar o assunto.

Pois bem. Não é inédita a estória segundo a qual um Juiz alemão perguntou ao brasileiro o que seria execução. Há também a piada segundo a qual a credora de alimentos informa ao advogado que o pai da criança não pagou a pensão naquele mês, no que é redarguida no sentido de que teriam de executar, quando então ela fala que não precisaria chegar a tanto, bastando uma pequena surra.

Enfim, há muito a execução trabalhista se revela como o verdadeiro calcanhar de Aquiles desta Especializada, realidade que, diga-se de passagem, apenas piorou com a Pandemia do SARS-COVID-19, a qual ensejou uma série de restrições de ordem econômica, de maneira que, e não raro, o empresário encerrou as respectivas atividades e nada pagou a qualquer título ao(s) ex-empregado(s).

De par com isso, diante de um devedor trabalhista solvente, mas que se recusa a pagar de forma espontânea o valor da condenação, o Juiz do Trabalho deve fazer uso de todos os mecanismos interpretativos/legais para atender ao comando constitucional que trata de efetividade e de celeridade, art. 5º, LXXVIII da CRF/88.

Nesse sentido, temos entendido, respeitando quem pensar o contrário, que o art. 878 da CLT permite que o exequente, servido por advogado, seja intimado para falar sobre o início da execução e, quedando-se silente a parte, há de se concluir pelo início da fase expropriatória, haja vista que se o autor movimentou toda máquina do Poder Judiciário para ver certificado o Direito, só podemos concluir, de forma lógica, que ele pretende receber o bem da vida.

Assim, temos interpretado que, após a intimação do autor, caso este se mantenha silente, é porque pretende ver executado o devedor, pelo que somente uma manifestação expressa e contrária ao início da execução, como ocorreu em uma reclamação de filho contra pai, poderia impedir o regular processamento do feito.

Noutro giro, após iniciada a execução, cabe o prosseguimento do feito por impulso oficial, donde resulta a necessidade de satisfação do crédito devido, o que pode ser obtido a partir do uso de ferramentas de pesquisa patrimonial eletrônicas.

Nessa linha, segundo a ordem do que estabelece o art. 835 do CPC, a penhora deve recair preferencialmente sobre dinheiro, em espécie ou em depósito ou em instituição financeira.

De par com isso, a primeira ferramenta que pretendemos tratar é o **SISBAJUD**, este, por sua vez, interliga o Poder Judiciário com as instituições participantes e permite o bloqueio de ativos financeiros, bem assim a requisição de informações e dados financeiros do executado.

Esse sistema alcança segmentos como: a) instituições financeiras, b) cooperativas de crédito, c) bancos de investimentos, d) sociedades distribuidoras

e corretoras de títulos imobiliários (DTVM e CTVM), e) sociedades de crédito, financiamento e investimentos (financeiras) e f) instituições de pagamento autorizadas pelo banco central.

Infelizmente, muitos dos nossos devedores “aprenderam” o conceito, de sorte que o percentual de bloqueios com o SISBAJUD vinha caindo ano após ano. Talvez, dita realidade pode vir a mudar com a chamada “teimosinha”, a qual nada mais é do que a reiteração automática de ordens sem a necessidade de intervenção humana.

Outro ponto de destaque do sistema é a incorporação pelo SISBAJUD do extinto Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), de maneira que o sistema agora conta com a aba “afastamento de sigilo bancário”, para o fim de investigar de forma detalhada as movimentações financeiras feitas pelo executado.

De se notar que se trata de sistema complexo que, por si só, não identifica patrimônio do executado, porém de posse de uma série de informações financeiras é possível verificar fraudes, ocultação patrimonial, existência de holdings patrimoniais ou grupos econômicos fraudulentos.

Por fim, cabe o registro de que o uso da ferramenta implica quebra do sigilo bancário, de maneira que o Juiz deve tomar cuidado com o trato da informação, tendo em vista o disposto em norma específica (LC 105/2001) e mesmo do que consta na Lei 13.709/2018 (LGPD).

Já o **RENAJUD** interliga o Poder Judiciário ao DENATRAN e permite a inclusão de restrições cumulativas e diversas como:

- a) de transferência (impede a mudança da titularidade);
- b) de licenciamento (impede a mudança da titularidade e novo licenciamento);
- c) de circulação (impede a mudança da titularidade, novo licenciamento e a circulação).

Por sua vez o **ARISP** interliga o Poder Judiciário com a Associação de Registradores de São Paulo e pode ser usado para:

- a) fazer pesquisa sobre a existência de imóveis de titularidade dos executados;
- b) solicitar certidão de inteiro teor da matrícula do imóvel;
- c) solicitar a averbação de penhora, arresto ou sequestro na matrícula do imóvel (com relação a esta funcionalidade o prazo de atendimento é de até 30 dias).

Caso o sistema nada encontre retornará com a informação: “não foram localizadas ocorrências”.

Na mesma linha, mas sem a capacidade de averbar a penhora, temos o **CNIB** (Central Nacional de Indisponibilidade de Bens) que é um sistema de alta indisponibilidade criado e regulamentado pelo provimento 39/2014 da

corregedoria do CNJ, e se destina a integrar todas as indisponibilidades de bens imóveis decretadas por magistrados e autoridades administrativas.

Trata-se de ferramenta melhor que o ARISP em razão da abrangência nacional, também é muito boa para a efetividade da execução porque, na forma do art. 844 do CPC, existe presunção absoluta de conhecimento por terceiros, embora não garanta o direito de prelação ou preferência (art. 908 e 909 do CPC), motivo pelo qual, após a indisponibilidade, o Juiz tem que ser ágil para o arresto/penhora e avaliação. Por fim, fica o registro de que geralmente respondem em 10 dias úteis.

O **SERASAJUD** (883-A da CLT e 782, §3º CPC) interliga o Poder Judiciário à Serasa Experian e evita a remessa de ofício papel, além de possuir duas funcionalidades, quais sejam:

a) fornece informações sobre o executado, conforme base de dados do Serasa Experian (relatório analítico financeiro, score);

b) negativação do nome do devedor no cadastro de proteção ao crédito.

Fica o registro de que a inscrição no cadastro somente pode ser promovida ao cabo de 45 dias contados desde a citação do executado e desde que não haja a garantia do Juízo.

Também se revela de primordial importância o trato da ferramenta do **INFOJUD**, pois esta interliga o Poder Judiciário com as informações presentes na Secretaria da Receita Federal, sendo que a pesquisa tem de ser limitada no tempo, de maneira a se verificar, por exemplo, qualquer dilapidação patrimonial.

Com base em tal sistema podemos obter acesso:

a) **DIRPF** (declaração do imposto de renda de pessoa física);

b) **ECF** (declaração de imposto de renda da pessoa jurídica, substituiu o IRPJ);

c) **DITR** (imposto territorial rural - verificar a existência de imóveis rurais, extensão da propriedade e valor venal);

d) **RECUPERAR NI** (informações básicas e resumidas do contribuinte);

e) **DOI** (declaração sobre operações imobiliárias - os cartórios de notas, de registro de imóveis e o de títulos e documentos informam a receita sobre operações imobiliárias realizadas por pessoas físicas e jurídicas);

f) **DECRED** (informações sobre operações com cartão de crédito, as administradoras de cartão de crédito devem prestar informações sobre as operações efetuadas, com identificação do usuário e montante global mensalmente movimentado);

g) **DIMOB** (informações sobre atividades imobiliárias, aluguéis).

Também na linha de comunicação com a receita temos o **DOSSIÊ INTEGRADO**, que se trata de uma compilação de dados fiscais espalhados em vários sistemas e bases de consulta (módulos fiscais).

A requisição deve ser feita por meio de ofício eletrônico (e-mail funcional do Juízo), e não pelo INFOJUD, bastando a Vara indicar a respectiva região fiscal e o e-mail do setor responsável pelo intercâmbio de informações, devendo conter no ofício expressamente a requisição de extratos analíticos e detalhados dos módulos fiscais, o período de afastamento do sigilo fiscal e a indicação do local certo para o envio das informações em PDF).

Por meio do dossiê integrado é possível requerer o módulo fiscal **E-FINANCEIRA**, o qual foi instituído pela IN RFB nº 1571/2015 e se trata de um conjunto de arquivos digitais nos quais é possível obter informações como: o saldo até o último dia do exercício financeiro, pagamentos em espécie, transações com cheques, ordens de crédito, aplicações financeiras, rendimentos brutos, saldos de previdência privada, benefícios recebidos, transferências bancárias, operações de câmbio e pagamentos diversos.

A importância desse tipo de investigação reside no fato de que um devedor trabalhista também pode ser um sonegador fiscal, de sorte que a E-Financeira supre virtuais omissões, haja vista que é alimentada pela instituição financeira em que o devedor mantém relacionamento.

Já o **INFOSEG** funciona como um conjunto de base de dados que formam uma rede de integração nacional de informações sobre segurança pública e Justiça. Nele é possível obter informações vinculadas:

**a) RECEITA FEDERAL**

a. Se for pessoa física é possível obter informações como nome, nome da mãe, CPF, data de nascimento, título de eleitor, sexo, endereço e telefone residencial;

b. Se for pessoa jurídica é possível obter informações da empresa, da sociedade empresária em que ainda figura como sócio, não informa o sócio retirante, informa o quadro societário atual e pessoas jurídicas vinculadas ao CPF, funciona a pesquisa como uma “junta comercial nacional”;

**b) MTE RAIS CAGED**

a. Se for pessoa física é possível descobrir último vínculo de emprego;  
b. Se for pessoa jurídica é possível descobrir o quadro funcional da empresa;

**c) DENATRAN**

a. RENACH, fornece dados sobre a CNH do devedor e eventual bloqueio de CNH;

b. RENAVAM, fornece dados sobre veículos de propriedade do executado.

**d) DPF - SINARM** informa se o executado possui arma de fogo. Não há impedimento para a venda (art. 835 do CPC c/c Lei 10.826/2003 - estatuto do desarmamento), devendo o comprador atender aos requisitos da Lei após autorização do Sistema Nacional de Armas (SIRNAM).

O **CCS** interliga o poder Judiciário com cadastro declaratório de instituições financeiras sendo possível obter informações como:

a) identificação do cliente e de seus representantes legais e procuradores bancários, a partir do conjunto de dados referentes ao CPF ou CNPJ objeto da requisição, bem como descrição do número da conta, código da agência e CNPJ da instituição financeira;

b) instituições financeiras nas quais o cliente mantém seus bens direitos e valores que são divididos em 6 grupos: 1) contas de depósito à vista, 2) contas de depósito poupança, 3) contas-correntes de depósito para investimento, 4) outros bens, direitos e valores, 5) contas de depósito em moeda nacional e 6) contas de pagamento pré-pagas;

c) Datas de início e fim (se houver) do relacionamento.

O sistema não fornece informações sobre valores presentes em tais instituições, assim não há se falar quebra do sigilo bancário, porém a ferramenta é muito indicada quando se quer descobrir confusão patrimonial, sócio oculto, saída fraudulenta de sócio e identificação de fonte pagadora. Dantes, a pesquisa pelo SIMBA exigia que o caso fosse inscrito primeiramente no CCS para fins de quebra do sigilo bancário.

Ainda, temos o **SIEL** que interliga o Judiciário Trabalhista com a base de dados da Justiça Eleitoral. O **CAGED** que fornece informações detalhadas sobre as empresas e a vida funcional de seus empregados e ex-empregados, embora tenha sofrido interrupção de alimentação de dados a partir da competência de janeiro de 2020, fato é que, depois, voltou a ser alimentado com as informações do E-social.

Há também o **SNCR**, que se trata do sistema nacional de cadastro rural vinculado ao INCRA e possibilita ver a existência de propriedade rural em nome de pessoas físicas e jurídicas, bem como obter informações sobre a propriedade, sobre a área explorada, nome do imóvel e titular do imóvel.

E, caminhando para o fim, temos o **SACI** que interliga o Poder Judiciário com a ANAC e, desse modo, possibilita obter informações sobre aeronaves de propriedade de pessoas físicas e jurídicas executadas e o **CRCJUD** que interliga o Poder Judiciário com os Oficiais de registro civil das pessoas naturais de todo o país, sendo possível obter informações como nascimento, casamento, união estável e outros.

Essas são algumas das ferramentas eletrônicas de pesquisa patrimonial disponíveis e que podem nos economizar tempo e esforços.

Ainda no contexto da efetividade da execução, finalizamos, fazendo o registro do instituto da averbação premonitória, prevista pelo art. 828 do CPC, de maneira que um exequente diligente poderá averbar, com uma simples certidão emitida pelo Juízo, seja no registro de imóveis, seja no registro de veículos, seja em qualquer registro onde o devedor tenha bens, uma “penhora

premonitória”, antes mesmo da formalização do ato pelo Juiz da execução, sendo presumida em fraude à execução (art. 792 do CPC) a alienação ou oneração de bens após a averbação.

## 5. CONCLUSÃO.

Para quem conseguiu chegar até aqui, eis o nosso verdadeiro muito obrigado. Como visto, o trabalho destinou-se a apresentar, sem qualquer pretensão de esgotar os temas, repetimos, conceitos/teses/normas/entendimentos que pudessem encontrar abrigo na Análise Econômica do Direito, de sorte a nos fazer refletir sobre como a ciência econômica e os suportes como microeconomia e teorema do bem-estar poderiam ser utilizadas sob as lentes do Direito do Trabalho e, do mesmo modo, como o Juiz do Trabalho pode se valer de tais conceitos para não desafinar dentro da orquestra do ordenamento jurídico.

Do mesmo modo, procurou apresentar elementos de pesquisa patrimonial eletrônica que pudessem demonstrar, com o melhor conhecimento que este escritor é capaz de transmitir, meios para a busca de efetividade e de celeridade do processo, pois na linha de um Gigante como Ruy Barbosa, temos que concordar que a Justiça atrasada não é Justiça, mas sim injustiça qualificada e manifesta.

E, exatamente por isso, fizemos questão de destinar, no presente artigo, um capítulo para falar sobre o tempo, e como não desejamos mais tomar o tempo de vocês, bem assim esperamos que a leitura/viagem não tenha sido uma total perda de tempo, finalizamos aqui o texto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

FACHINI, Tiago. **Jurimetria: o que é e qual o seu impacto na rotina jurídica.** Migalhas de Peso. 28/11/2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316013/jurimetria--o-que-e-e-qual-o-seu-impacto-na-rotina-juridica>. Acesso em: 09/02/2022.

GUIMARÃES, Rafael; CLACINI, Ricardo; JAMBERG, Richard. **EXECUÇÃO TRABALHISTA NA PRÁTICA.** 2ª Tiragem, São Paulo, ed. Mizuno, 2021.

JUNIOR, IGOR TEIXEIRA GICO. **NOTAS SOBRE A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E EPISTEMOLOGIA DO DIREITO.** *In: Trabalho publicado nos Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI*, realizado em São Paulo - SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009.

LIMA, Fabiana. **Microeconomia**: conceito, ecossistema e vantagens. Remessa on Line. 01/12/2020. Disponível em: [REIS, Thiago. \*\*O que é uma falha de mercado e como podemos corrigi-la?\*\*. Suno Artigos. 20/11/20218. Disponível em: <https://www.suno.com.br/artigos/falha-de-mercado/>. Acesso em: 06/02/2022.](https://www.remessaonline.com.br/blog/microeconomia-conceito-ecossistema-e-vantagens/#:~:text=A%20Microeconomia%20%C3%A9%20a%20%C3%A1rea,%20pre%C3%A7os%20e%20servi%C3%A7os. Acesso em: 06/02/2022.</a></p></div><div data-bbox=)

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Para Desembargadores do TRT15, Uber tenta manipular jurisprudência**. 28/04/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-28/desembargadores-trt-15-uber-manipula-jurisprudencia>. Acesso em: 09/02/2022.

RODAS, Sergio. **França proíbe divulgação de estatística sobre decisões judiciais**. Revista consultor Jurídico - CONJUR. 05/06/2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-05/franca-proibe-divulgacao-estatisticas-decisoes-judiciais>. Acesso em: 06/02/2022.

RODRÍGUEZ, Margarita. **‘O tempo não existe’**: a visão de Carlo Rovelli, considerado ‘novo Stephen Hawking’, BBC News Mundo. 23/05/2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-57216160>. Acesso em: 04/02/2022.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.



# ADMIRÁVEL MUNDO NOVO: A UTILIZAÇÃO DAS CRIPTOMOEDAS NO COTIDIANO LABORAL. UMA ABORDAGEM A PARTIR DE ESTUDOS DE ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E DO DIREITO DO TRABALHO.

*Ubirajara Souza Fontenele Júnior\**

**RESUMO:** o presente artigo tem por objetivo analisar, a partir de conceitos da Análise Econômica do Direito e do Direito do Trabalho, a viabilidade da utilização das criptomoedas no cotidiano laboral como forma de contraprestação pelos serviços prestados pelo trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Análise Econômica do Direito. Direito do Trabalho. Criptomoedas.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze, from concepts of Law and Economics and Labor Law, the feasibility of using cryptocurrencies in daily work as a form of consideration for the services provided by the worker.

**KEYWORDS:** Law and Economics. Labor Law. Cryptocurrencies.

## 1. APRESENTAÇÃO.

A evolução tecnológica mostra-se imparável, imprevisível e, até certo ponto, inimaginável. A capacidade inventiva do ser humano tem mostrado um potencial estupendo na resolução de problemas e na criação de facilidades para problemas cotidianos. A saber, a criação e aprimoramento da internet, da telefonia móvel, da química fina, da nanotecnologia, dentre tantas outras inovações das áreas de exploração, tem dado frutos que contribuem para uma qualidade de vida e facilitação das relações humanas talvez nunca antes sonhada.

No que tange às criptomoedas, derivadas da criação e da evolução de complexos códigos computacionais e de capacidade elevada de processamento de dados, não foi diferente. Conforme veremos adiante, algumas necessidades foram supridas a partir da sua utilização e difusão.

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Pós-Graduado em Processo Civil e Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. Autor de Artigos Jurídicos.

Entretanto, problemas de ordem prática que decorrem da compatibilização das novas tecnologias com o mundo como o conhecemos no presente e, mais ainda, com o Direito, surgiram.

Com efeito, a utilização das criptomoedas cria embaraços do ponto de vista fiscal e tributário, posto que não há ainda clareza quanto à sua natureza jurídica e, por conseguinte, vez que não se sabe qual a espécie tributária incidente sobre as suas operações. Além disso, destaca-se o fato de não haver, até o presente momento, legislação tributária específica quanto ao tema<sup>1</sup>.

Ora, justamente em razão do caráter intrínseco das criptomoedas decorrentes do sistema “peer to peer”, perde o Estado a capacidade de rastrear as transações econômicas, sendo certo que diversos fatos geradores tributários e previdenciários potencialmente podem deixar de ser conhecidos.

Existe, ainda, preocupação de ordem penal e criminal, haja vista as questões referentes à lavagem de dinheiro e escamoteamento de recursos provenientes de atos ilícitos que são lavados mediante a utilização de criptoativos<sup>2</sup>.

Por outro lado, a questão da repercussão dessa tecnologia nas relações laborais ainda é praticamente não explorada.

Ora, grandes empresas têm aceitado o pagamento por seus produtos e serviços com moedas digitais, assim como, entre pessoas físicas, também se observa tal fenômeno. Assim, não se pode descurar da hipótese de que os agentes econômicos possam começar a intentar pagar salários mediante ativos digitais.

Isso porque a valorização dessas “moedas digitais” tem levado cada vez mais pessoas a utilizá-las, sendo certo que não se pode negar o olhar da ciência do Direito (e dentro dele o ramo juslaboral) e da própria Análise Econômica do Direito a tal fato.

Assim, sem pretensões definitivas, o presente artigo se destina a investigar se é viável que seja adotada a prática do pagamento pelo trabalho prestado pelo empregado com criptomoedas, valendo-se de elementos do Direito do Trabalho brasileiro e de conceitos e teorias oriundos da Análise Econômica do Direito.

Para tanto, num primeiro momento analisar-se-á o que são os criptoativos, a tecnologia blockchain e a sua relevância nos tempos atuais. Seguindo, analisaremos a natureza jurídica das criptomoedas. Após, destacaremos a relevância da Análise Econômica do Direito. Empós, serão

---

<sup>1</sup> FOLLADOR, Guilherme Broto. Criptomoedas e competência tributária. Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 7, n° 3, 2017, p. 79-104. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.unicub.br/RBPP/article/viewFile/4925/3661> Acesso em 14/01/2022.

<sup>2</sup> ANDRADE, Mariana Dionísio de. Tratamento jurídico das criptomoedas: a dinâmica dos bitcoins e o crime de lavagem de dinheiro. Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 7, n° 3, 2017 p. 43-59.

analisados os conceitos de salário e remuneração, a fim de analisar se o pagamento de salários por meio dos ativos digitais é válido. No capítulo final, estudaremos o objeto do presente trabalho à luz do Teorema de Coase e do Imposto Pigouviano, para, logo após, apresentarmos as conclusões obtidas.

## **2. CRIPTOMOEDAS. BITCOIN. BLOCKCHAIN. O QUE SÃO? POR QUE FALAMOS DELAS?**

Criptomoedas, das quais a mais famosa e valiosa é o Bitcoin, são meios de troca digitais, na medida em que não se materializam no mundo real. A saber, mesmo que alguém receba seu salário em conta bancária convencional, pague suas contas no aplicativo da instituição financeira, e utilize apenas cartão de crédito para comprar bens e serviços, de sorte que passe um ano inteiro sem pegar em uma única cédula ou moeda, pode essa pessoa optar por sacar a moeda, o meio físico. Tal não ocorre, entretanto, com a moeda digital: embora seja real e existente, não é ela “material”, no sentido de ser tátil.

A criação e transferência dessas moedas se dá por intermédio da “Blockchain”. Em tradução livre, seria ela uma cadeia de blocos de códigos e arquivos computacionais complexos de uma rede interligada de milhares de computadores que validam a criação e a transferência das moedas. Trata-se da chamada tecnologia “peer-to-peer”, ou P2P, que dispensa a validação das trocas por um agente terceiro.

Registram-se na Blockchain a carteira que enviou a moeda, a que recebeu, a quantidade e a data da transferência. Em tese, trata-se de um sistema imutável e impossível de fraude, garantindo, assim, segurança nas operações e o anonimato dos usuários.

Por fim, diz-se que as moedas são criptografadas na medida em que a “Blockchain” criptografa a mensagem, isto é, o envio das moedas, através de códigos computacionais validados pela rede, de sorte que apenas o emissor e o receptor possuem a chave para a sua decodificação.

A história das criptomoedas começa com Satoshi Nakamoto. Não se sabe ao certo se é um nome real, um pseudônimo, ou mesmo uma pessoa única ou um grupo de pessoas que se reuniram sob este nome. O que se sabe que é Nakamoto, nos idos de 2008, em decorrência da crise econômica mundial, publicou um trabalho chamado “Bitcoin: a peer-to-peer electronic cash system”, em que apresentou o conceito de uma moeda virtual, não emitida por nenhuma autoridade nacional<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> GRECCA, Ana Carolina Pires; GARCIA, Daiene Kelly. BITCOIN: OS DESAFIOS JURÍDICOS DA MOEDA VIRTUAL. In: Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, ed. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/viewFile/958/pdf> Acesso em 09/01/2022.

Mais de uma década depois, é possível ver nitidamente a valorização da moeda por ele proposta. Segundo cotação de janeiro de 2022, 1 bitcoin equivale a cerca de R\$ 242.000,00 (duzentos e quarenta e dois mil reais)<sup>4</sup>.

Cabe destacar, entretanto, que ao longo do mesmo ano de 2021 a cotação do Bitcoin sofreu enormes oscilações. O ativo em janeiro de 2021 valia cerca de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), encerrando o ano em cerca de R\$ 260.000,00 (duzentos e sessenta mil reais), sendo que, no decorrer do ano, houve períodos de forte alta e de forte queda na cotação<sup>5</sup>. Tal fato demonstra que, apesar de passível de exponenciais aumentos, as criptomoedas também possuem grande volatilidade em seu preço, fato este que requer atenção redobrada em sua utilização, posto que sua aquisição, em momento de depreciação, pode ser ruinosa.

Tal potencial valorização atrai a atenção de investidores e da sociedade de um modo em geral, que passam a enxergar na criptomoeda uma forma válida de meio de troca de bens e serviços, bem como de obtenção de lucros futuros<sup>6</sup>. Afinal, aceitar receber criptomoedas pela prestação de um serviço ou aquisição de um bem, que tem potencial de valorização inquestionável, pode ser um bom negócio.

Nesse sentido, de acordo com o noticiário especializado, no ano de 2021 houve aumento de 417% no volume negociado de Bitcoin no Brasil<sup>7</sup>.

Não custa dizer ainda que, no caso do Brasil, o próprio Estado começa a olhar de forma mais detida para as criptomoedas. Nesse sentido, foi editada a Instrução Normativa RFB nº 1888, de 03 de maio de 2019, disciplinando a declaração e tributação dos criptoativos<sup>8</sup>.

Especificamente quanto ao Poder Judiciário, questões variadas em relação às criptomoedas têm sido analisadas, das quais destacamos a

---

<sup>4</sup> INVESTING.COM. **Investing.com, 2022**. Disponível em: <https://br.investing.com/crypto/bitcoin/btc-brl-historical-data> Acesso em 09/01/2022.

<sup>5</sup> VALOR INVESTE. **Valor Investe.Globo**. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/cripto/noticia/2022/01/07/valor-negociado-em-bitcoin-no-brasil-salta-417percent-em-2021-e-chega-a-r-1035-bilhoes.ghtml> Acesso em 09/01/2022.

<sup>6</sup> CASTELLO, Melissa Guimarães. Bitcoin é moeda? Classificação das criptomoedas para o direito tributário. In: Revista Direito GV, V. 15 N. 3, e1931, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/80709/77050> Acesso em: 09/01/2022.

<sup>7</sup> VALOR INVESTE. **Valor Investe.Globo**. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/cripto/noticia/2022/01/07/valor-negociado-em-bitcoin-no-brasil-salta-417percent-em-2021-e-chega-a-r-1035-bilhoes.ghtml> Acesso em 11/01/2022.

<sup>8</sup> BRASIL. Receita Federal do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=100592> Acesso em 09/01/2022.

possibilidade de penhora desses ativos para pagamento de execuções<sup>9</sup>. Isso tem se dado, justamente, em razão, em razão do alto valor das moedas digitais, bem como ao fato de que cada dia mais é comum a prática de investimento nelas para auferição de lucros através de alavancagem cambial.

Assim, resta evidente que as criptomoedas estão já inseridas no cotidiano da sociedade, sendo uma tendência a amplificação de sua utilização nas mais variadas relações econômicas, de sorte que é necessário que se comecem a analisar os reflexos jurídicos de tais transações.

### 3. NATUREZA JURÍDICA DAS CRIPTOMOEDAS.

Necessário dizer que não há consenso quanto à natureza jurídica das criptomoedas. Conforme veremos abaixo, o dissenso decorre das próprias características intrínsecas desse ativo, da falta de regulação legal e da utilização feita pelos seus usuários.

Para os fins do presente trabalho, o qual, não custa repetir, não é dotado de fins paradigmáticos, é suficiente dizer que há correntes no sentido de que as criptomoedas sejam: 1) moedas fiduciárias (como o Real, Dólar, Euro...); 2) commodities ou meios de troca; 3) títulos de crédito.

Para corrente doutrinária, seriam as criptomoedas equivalentes a moedas estrangeiras, senão vejamos:

Portanto, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, não parece haver vedação à conclusão de que moedas virtuais são espécie do fenômeno moeda estrangeira, considerando-se que ambas são reserva de valor e unidade de conta; bem como que moedas virtuais servem de meio de troca dentre os integrantes da comunidade virtual que escolheu utilizá-las para este fim, da mesma forma que uma moeda estrangeira serve de meio de troca dentre os nacionais do Estado correspondente. Resta analisar, portanto, as consequências tributárias desta afirmação, como se faz na segunda seção deste artigo<sup>10</sup>.

Para corrente diversa, justamente por não possuir curso forçado, isto é, por não ser imposta legalmente por um Estado, ainda que estrangeiro, não são as criptomoedas moedas fiduciárias para o direito brasileiro, aproximando-se

<sup>9</sup> Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/cortes-autorizam-busca-criptomoedas-execucao-divida-trabalhista> Acesso em 09/01/2022.

<sup>10</sup> CASTELLO, Melissa Guimarães. Bitcoin é moeda? Classificação das criptomoedas para o direito tributário. In: Revista Direito GV, V. 15, N. 3, e1931, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/80709/77050> Acesso em 09/01/2022.

muito mais a commodities aceitas como meio de troca, conforme assevera a doutrina:<sup>11</sup>

Criação da engenhosidade dos agentes econômicos, furtando-os dos custos incorridos em operações intermediadas, apenas, pelo sistema financeiro, a bitcoin não é moeda, mas um bem ou meio de troca possível, cuja função primordial é, como se afirmou linhas atrás, evitar custos incorridos ao realizar operações no mercado virtual por meio de instituições financeiras.

Para os fins do presente trabalho, a despeito da controvérsia quanto à natureza dos ativos digitais, passaremos a analisá-las como se moedas fossem, posto que o intento é justamente refletir sobre sua utilização na dinâmica laboral.

#### 4. A RELEVÂNCIA DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO.

Apresentados os conceitos de moeda digital e estabelecida uma premissa referente à natureza jurídica das criptomoedas, antes de prosseguir ao exame da viabilidade de sua utilização na dinâmica laboral, cabe, além de estabelecer os conceitos de Análise Econômica do Direito que subsidiarão o estudo, entender o motivo pelo qual é importante o seu estudo.

Inicialmente, cumpre rememorar que a Análise Econômica do Direito “propõe uma leitura das regras jurídicas que as avalie pelos seus efeitos de estímulo e pelas mudanças de comportamento das pessoas em resposta aos mesmos”<sup>12</sup>.

Ou seja, a partir da análise das normas jurídicas e das decisões judiciais, bem como de suas consequências, são convidados os operadores do direito a raciocinar sobre as consequências de suas ações e decisões, de sorte que os estímulos gerados pelos atos jurídicos e atos jurisdicionais sejam calculados, ou, pelo menos, imaginados quando de sua gênese. Justamente por isso, afirma a doutrina que a AED:

É, por isso, ferramenta preciosa para o legislador, para o juiz e para a doutrina convidada a exercer a nobre missão de trazer à luz os fundamentos do direito e mostrar os caminhos para sua adaptação às novas realidades. Ao mesmo tempo oferece aos economistas uma ferramenta para compreender o direito<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> BAROSSO-FILHO, MILTON; SZTAJN, Rachel. Natureza Jurídica da Moeda e Desafios da Moeda Virtual. In: *Justitia*, São Paulo, 70-71-72 (204/205/206), jan./dez. 2013-2014-2015. Disponível em: <http://www.revistajustitia.com.br/revistas/b621bx.pdf> Acesso em 09/01/2022.

<sup>12</sup> Mackaay, Ejan. Análise econômica do direito / Ejan Mackaay, Stéphane Rousseau; tradução Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 665.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 665.

No caso do estudo em análise, portanto, cumpre tecer raciocínio sobre o ordenamento jurídico brasileiro vigente e sua compatibilização ou não do uso das criptomoedas no cotidiano laboral e indagar quais seriam as consequências econômicas de seu eventual aceite.

Trata-se, pois, de uma das possibilidades de aplicação da AED:

O que a análise econômica do direito pode fazer para os juristas de países da família civilista? Não a mesma coisa que faz para os juristas da *common law*. Para os dois grupos é evidente que a análise econômica do direito não oferece cálculo simples sobre o qual se possa, quase mecanicamente, traduzir um problema jurídico, resolvê-lo e “retrotraduzi-lo”, na terminologia do operador do direito. A utilização normativa da análise econômica do direito exige cautela. Entretanto, a análise econômica do direito permite, em quase qualquer circunstância, indicar os efeitos relevantes e por vezes não suspeitos das normas jurídicas. Para os juristas de países civilistas, habituados a pesquisar a unidade de seu direito, a análise econômica do direito propõe outra leitura que dá visibilidade a essa unidade<sup>14</sup>.

E, uma vez conhecidos ou pelo menos previstos os efeitos econômicos decorrentes do ordenamento jurídico, podem os agentes estabelecerem critérios que subsidiarão suas escolhas de forma mais racional: assim, podem eles decidir sobre aquisição de materiais, escolhas sobre alocação de tempo e recursos, ou mesmo ponderar se realização atos ilícitos para obtenção de ganhos face às possíveis sanções decorrentes deles<sup>15</sup>.

Lado outro, é importante ter em mente que a Economia, pressuposto para a AED, parte da premissa de que:

A economia em concorrência - onde os indivíduos, firmas e outras organizações são livres e autônomos para se especializarem naquelas tarefas e atividades nas quais têm vantagem competitiva - alcança o equilíbrio (situação de estabilidade e segurança) e também o melhor resultado possível, dadas as dotações iniciais de recursos pré-existentes<sup>16</sup>.

Conclui-se, portanto, que a Economia assevera que a situação mais eficiente para o alcance de situação de equilíbrio para indivíduos e organizações

<sup>14</sup> Ibidem, p. 674.

<sup>15</sup> YEUNG, Luciana Luk-Tai. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2018. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157> Acesso em 14 jan. 2022. p. 895.

<sup>16</sup> Ibidem, p. 899.

pressupõe liberdade e autonomia, de sorte que os excedentes trocados gerem o bem-estar social.

Ocorre que, não apenas em caráter excepcional, esse equilíbrio do mercado é quebrado através das chamadas “falhas de mercado”, que são circunstâncias especiais que levam um sistema de livre mercado à alocação não eficiente de bens e serviços. Tais circunstâncias decorrem de desvios das condições ideais de um sistema competitivo, de sorte que indivíduos e organizações, que buscam maximizar seus interesses próprios, passam a agir em dissonância com o interesse social. Para a doutrina especializada:

Desse modo, falhas de mercado podem ser vistas como situações em que a atuação em busca de seu puro auto interesse leva a resultados não eficientes. São frequentemente associadas a assimetrias de informação, estruturas não competitivas dos mercados, problemas de monopólio natural, externalidades ou bens públicos. A sua existência é muitas vezes usada como justificativa para a intervenção governamental em um mercado particular<sup>17</sup>.

O conhecimento pelo jurista desses conceitos, institutos e elementos é fundamental nos dias hodiernos. Tanto assim o é que, de acordo com periódicos jurídicos especializados<sup>18</sup>, tem crescido no Supremo Tribunal Federal a utilização de conceitos da Análise Econômica do Direito em seus julgados, de sorte que se observa que cada vez mais uma interpretação do fenômeno jurídico baseada nas consequências das decisões.

Assim, cientes de que se deve proceder a uma leitura consequencialista do direito a fim de compreender os potenciais comportamentos dos agentes econômicos, para as finalidades do presente trabalho, analisaremos o problema proposto à luz do imposto pigouviano e do Teorema de Coase.

## **5. CONTRAPRESTAÇÃO. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO. PODE A CRIPTOMOEDA SER RECEBIDA COMO SALÁRIO PELO EMPREGADO?**

Porém, antes de analisarmos de forma mais detalhada tais teoremas da Análise Econômica do Direito, é necessário estabelecer se, perante o ordenamento jurídico brasileiro, seria possível o pagamento, por qualquer instituto ou natureza, das criptomoedas do empregador ao empregado.

*Salário*, na lição de Homero Batista Mateus da Silva, é o:

<sup>17</sup> PORTO, Antônio Maristrello. Curso de análise econômica do direito / Antônio Maristrello Porto, Nuno Garoupa. 2. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. p. 73.

<sup>18</sup> JOTA. JOTA. Disponível em: [https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp08\\_84f89653-a061-4729-b46d-6f380ba3a09d.pdf](https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp08_84f89653-a061-4729-b46d-6f380ba3a09d.pdf). Acesso em 11/01/2022.

pagamento feito pelo empregador ao empregado, da maneira habitual, como forma de contraprestação (a) pelos serviços prestados, (b) pelo tempo à disposição do empregador e (c) pelos períodos de interrupção do contrato de trabalho<sup>19</sup>.

A seu turno, *remuneração* é conceito mais amplo e abrangente, do qual o salário é espécie. Englobaria ainda a remuneração tudo aquilo quanto percebido pelo empregado, porém não pago diretamente pelo empregador, tal como as gorjetas<sup>20</sup>.

Estabelecidos os conceitos, imagine-se que determinado empregador, após a prestação mensal de serviços por seu empregado, entrega a este o equivalente a seu salário em dólares ou mesmo em euros.

Tal pagamento, à luz do atual direito brasileiro, seria, conforme parágrafo único do artigo 463 da CLT, seria reputado “não feito”, posto que a cabeça do artigo sequer considera válido o pagamento em moeda estrangeira.

Assim, a primeira conclusão é que, por não possuir curso forçado, não poderiam ser os criptoativos pagos como salários. E, pela literalidade do dispositivo, uma vez não feito o pagamento, deveria o empregador fazê-lo, o que, na prática, incorreria em duplo pagamento.

Ocorre que a doutrina, justamente para evitar enriquecimento sem causa daquele que recebe salário em moeda estrangeira, admite que, confessado o pagamento, seja ele ao menos considerado para fins de compensação<sup>21</sup>.

Ou seja, se analisada a questão sobre o trinômio existência-validade-eficácia do negócio jurídico, tem-se que referido pagamento: existe, não é válido, porém possui eficácia, vez que produziu efeitos. Por desbandar do objetivo do presente trabalho, não custa rememorar que, conforme lições de Direito Civil, especificamente quando do estudo da “Escada Ponteano”, que a regra é que, para que um negócio seja eficaz, é pressuposto sua validade; e, para que seja válido, pressupõe-se sua existência. Entretanto, mesmo a doutrina aponta exceções à regra, tal como no caso do casamento putativo ou do decurso de prazo da ação anulatória do negócio jurídico<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> SILVA, Homero Batista da Silva. Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 30.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 842.

<sup>21</sup> SILVA, Homero Batista da Silva. Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração. 3ª ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 266.

<sup>22</sup> Tartuce, Flávio. Manual de direito civil: volume único / Flávio Tartuce. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 159.

Quanto às criptomoedas, se encaradas como moedas estrangeiras, solução semelhante pode ser conferida, a fim de evitar enriquecimento sem causa, notadamente se imaginasse de pronta conversão do ativo digital em moeda de curso legal. Exemplificativamente, no intuito de pagar R\$ 2.000,00 de salário ao empregado, o empregador transfere a este uma unidade da criptomoeda “X”, que, naquele instante, possui cotação exata de valor ligeiramente superior. Vendida imediatamente a moeda em corretora especializada, e descontadas as taxas de corretagem, recebendo o empregado o montante de R\$ 2.000,00, estaria pago o salário.

Se encaradas como meros meios de troca, isto é, bens fungíveis, a questão ganha análise ainda do quanto disposto no artigo 458 da CLT, o qual assevera que, além do pagamento em dinheiro, outras prestações “in natura” compreendem-se no salário.

Assim, além do que pago em espécie, seria possível especular em percepção de parte do salário pago em criptoativos.

Porém, necessário é rememorar que o pagamento, tanto em moeda estrangeira como em criptoativos, continua sendo inválido, sujeitando o empregador, inclusive, a sanções de ordem administrativa perante a fiscalização do trabalho; o só fato de ser possível entender que incide sobre o ato jurídico de pagamento inválido o princípio da vedação ao enriquecimento sem causa não afasta a ilegitimidade da conduta, e consequentes sanções legais.

E, se considerado eficaz o pagamento, certo é que incide sobre ele o chamado “efeito expansionista circular”, fazendo-o repercutir em outras parcelas. A problemática seria, entretanto, estabelecer o valor exato para cálculo das parcelas decorrentes, posto que dependeria totalmente da declaração do empregador de que fez tal pagamento e sobre qual valor, vez que a transação é, como visto alhures, pessoa a pessoa, sem intermediários.

E, como consequência dessa declaração, ficaria ao arbítrio do empregador o valor declarado e recolhido a título de tributos e parcelas previdenciárias incidentes sobre os salários, ensejando evidente, ou pelo menos potencial, prejuízo ao Estado.

Por outro lado, essa potestade patronal também pode, potencialmente, gerar prejuízo ao empregado. Isso porque, além de lhe transferir os custos decorrentes da conversão da criptomoeda em moeda corrente (lembremo-nos das taxas de corretagem), os valores da base de cálculo para o recolhimento de FGTS e contribuição para o INSS poderiam ser facilmente declarados a menor, ensejando prejuízos ao próprio empregado quanto à futura percepção dos depósitos fundiários e aposentadoria ou outros benefícios previdenciários.

Isso sem falar que, eventual demora na conversão do ativo digital em moeda corrente, pode ensejar, em função de variações nas cotações, consideráveis prejuízos.

Quanto à aceitação de pagamentos com ativos digitais em relações cíveis comuns, não se vislumbra maiores dificuldades: a autonomia da vontade das partes possibilita a realização de negócios jurídicos com os mais variados tipos de bens, havendo ampla disciplina no próprio Código Civil sobre os mais variados tipos de obrigações.

Entretanto, no que tange à relação de emprego, evidencia-se que, à luz de uma leitura clássica do Direito do Trabalho, não seria possível e, mais ainda, adequado adotar o pagamento de salários por intermédio de ativos digitais.

Isso porque, tendo em vista que o Direito Laboral se funda no Princípio da Proteção, que pressupõe uma hipossuficiência do empregado em face do empregador<sup>23</sup>, poderia aquele ser compelido, mediante vício de consentimento consistente em aceite aos desejos patronais face à necessidade de manutenção do emprego, a “concordar” em receber seus salários em ativos digitais.

Portanto, a questão de aceitação de criptomoedas como meio de pagamento de salários, do ponto de vista jurídico, parece-nos solucionada, entendendo-se por sua impossibilidade.

Ocorre que, conforme veremos adiante, a Análise Econômica do Direito, por vezes, tende a observar as relações de propriedade não apenas à luz do ordenamento jurídico, mas antes pela eficiência das transações. E, se for o caso das normas cogentes prejudicarem a eficiência da alocação de recursos, por vezes a AED advoga mesmo o afastamento de tais preceitos.

## **6. DIREITO DE PROPRIEDADE À LUZ DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO. FALHAS DE MERCADO. EXTERNALIDADES E ASSIMETRIA DE INFORMAÇÕES. IMPOSTO PIGOUVIANO E TEOREMA DE COASE. IMPLICAÇÕES NO CASO PROPOSTO.**

O direito de propriedade é um dos principais objetos de estudo da Análise Econômica do Direito, no sentido de tentar compreender como a distribuição e troca de direitos podem ou não levar a uma alocação mais ou menos eficiente de recursos<sup>24</sup>.

Assim, para (autores do Curso de Análise Econômica do Direito):

A partir desta compreensão, a teoria econômica propõe e reivindica a criação de um sistema de direitos de propriedade que seja claro, capaz de impulsionar as trocas voluntárias e assegurar que os referidos direitos sejam

---

<sup>23</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2018. p. 75.

<sup>24</sup> PORTO, Antônio Maristrello. *Curso de análise econômica do direito / Antônio Maristrello Porto, Nuno Garoupa*. 2. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. p. 181.

atribuídos àqueles que os valorizam mais, ou seja, àqueles que mais os desejam e têm capacidade de pagamento. A ideia central é, portanto, compreender como a definição dos direitos de propriedade afeta o comportamento dos agentes econômicos.<sup>25</sup>

Nos moldes do artigo 1.228 do Código Civil, proprietário é aquele que tem a facilidade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

Porém, esse direito não é absoluto, sendo certo de que, de acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, XXIII, essa propriedade deve cumprir com sua função social.

Dito isso, conclui-se que enquanto o Direito volve seu enfoque à garantia jurídica da propriedade, a Economia observa a propriedade como um fim em si próprio, para fins de usufruto. Assim, de acordo com Yoram Barzel<sup>26</sup>, tem-se que os Direitos Econômicos de Propriedade constituem o seu fim almejado pelos indivíduos, enquanto que os Direitos Legais de Propriedade são o meio jurídico para que se alcance este fim.

Indo além, Barzel aponta que os direitos que um indivíduo tem sobre uma determinada propriedade consistem na possibilidade de consumi-lo diretamente ou por meio de trocas, isto é, mediante uma capacidade transacional<sup>27</sup>.

Tais trocas, diga-se, estão sujeitas não apenas a cláusulas estabelecidas pelos contratantes, mas também pelo ordenamento jurídico. Se é certo, por um lado, que o ordenamento pode contribuir para a eficiência das transações, pode em algumas situações reduzi-las, sendo, na visão de Porto e Garoupa, preferível não alterar as cláusulas acordadas pelos próprios negociantes<sup>28</sup>.

Ou seja, evidencia-se que, para a Análise Econômica do Direito, o que importa é a alocação mais eficiente dos recursos, ainda que a solução acordada entre os transacionantes não seja a mais adequada em relação ao ordenamento jurídico.

Ocorre que, por vezes, as alocações de recursos podem decorrer em condições ideais de competição ou não, gerando, assim, efeitos positivos ou negativos, seja para os próprios agentes envolvidos, seja para terceiros.

Vimos, em tópico anterior, que as falhas de mercado decorrem do desvio das condições ideais de um sistema idealmente competitivo, de sorte que interesses individuais são priorizados em face dos interesses coletivos.

---

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 183.

<sup>26</sup> BARZEL, Yoram. *Economic analysis of property rights*. New York: Cambridge University Press, Second Edition, 1997, p. 3.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>28</sup> PORTO, Antônio Maristrello. *Curso de análise econômica do direito / Antônio Maristrello Porto, Nuno Garoupa*. 2. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. p. 186.

Dentre as razões para a ocorrência das falhas de mercado, destacamos as “externalidades negativas” e a “assimetria de informação”.

Quanto à primeira, são elas as consequências decorrentes de ação consequente da atuação independente e autônoma de um agente que, tomando decisões racionais, acaba gerando efeitos inesperados a terceiros que delas não participaram, sejam tais efeitos positivos ou negativos<sup>29</sup>.

Os exemplos clássicos ofertados pelos autores dizem respeito a situações em que uma fábrica, por exemplo, emite demasiada poluição, prejudicando sobremaneira o direito de propriedade de um conjunto de moradores próximos da região.

Visando solucionar os impactos dos referidos efeitos das externalidades, a Análise Econômica do Direito apresenta algumas soluções, das quais nos ocuparemos de duas.

A primeira é o chamado “Imposto Pigouviano”. Arthur Pigou, economista inglês, propugna que, quando os custos de produção privados não são internalizados pelo agente causador da externalidade, isto é, dos efeitos indesejados, este prossegue em sua atividade deletéria. Isso porque o custo social, isto é, o impacto do dano gerado, é inferior ao seu custo privado. A solução, em síntese, seria a intervenção estatal, seja através da responsabilização, sejam através dos chamados “impostos pigouvianos”:

O custo privado suportado por quem engendra a externalidade negativa é inferior ao custo social, que é a soma desses custos privados ou dos causados a terceiros. O exemplo que se costuma dar é a poluição gerada pela atividade de uma empresa em detrimento dos vizinhos. O custo da poluição não integra os custos que entram no cálculo da empresa. O bem ou fator de produção (aqui o meio ambiente) não é apropriado perfeitamente: o poluidor o “toma” sem ser proprietário e sem pagar. Produz a um custo menor do que o custo real. A verdade dos preços não é respeitada, e os atores econômicos orientam mal suas decisões de produção e de consumo, fiando-se no preço. Para restabelecer a verdade dos preços, Pigou preconiza regras de responsabilidade ou, também, - intervenção mais direta - impostos ditos “pigouvianos” ou, eventualmente, subvenções ou uma forma de regulamentação impostas ou acordadas com aqueles

---

<sup>29</sup> YEUNG, Luciana Luk-Tai. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2018. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157> Acesso em 14 jan. 2022. p. 899.

que criam as externalidades negativas. Essa conclusão constituiu a ortodoxia dos economistas até 1960.<sup>30</sup>

Em sentido sobremaneira menos intervencionista, na obra *The Problem of Social Cost*<sup>31</sup>, Ronald Coase apresenta uma possível solução para problemas em relações bilaterais a partir da premissa de que os indivíduos, a um custo de transação zero, podem negociar livremente para resolver seus problemas, sem necessitar da interferência do Direito, e o resultado será o mais eficiente.

Coase, noutras palavras, assevera que os efeitos colaterais não deveriam ser internalizados, isto é, suportados, necessariamente, por quem os causou, mas sim pela parte que os absorver com menor custo.

Conforme explicam Porto e Garoupa<sup>32</sup>:

Por um critério material de justiça, o responsável pelo ato ilícito deve, inexistindo excludentes para sua responsabilização, indenizar a parte que suportou os prejuízos, ou interromper as interferências indevidas. Em relação ao aspecto econômico, porém, essa solução não é necessariamente a mais indicada. Do ponto de vista econômico, para fins de eficiência, o que se impõe ao caso concreto corresponderá àquilo que promova a alocação eficiente do direito de propriedade. Pode ser que aquele que sofreu o dano esteja na melhor posição para arcar com ele, ou seja, a um custo mais baixo, consiga absorvê-lo.

Ou seja, numa relação privada, havendo um efeito indesejável, mesmo a parte que sofre com tal efeito pode suportá-lo, desde que, para si, os custos de transação sejam zero ou, pelo menos, baixos.

Porém, em situações em que os custos de transação são elevados, Coase<sup>33</sup> aponta que a intervenção do ordenamento é recomendada para a adoção eficiente de recursos:

*But the firm is not the only possible answer to this problem. The administrative costs of organising transactions within the firm may also be high, and particularly so when many diverse activities are brought within the control of a single organisation. In the standard case of a smoke nuisance, which may affect a*

<sup>30</sup> Mackaay, Ejan. *Análise econômica do direito* / Ejan Mackaay, Stéphane Rousseau; tradução Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 202.

<sup>31</sup> COASE, R. H. *The Problem of Social Cost*. *The Journal of Law & Economics*, vol. 3, 1960, p. 1-44.

<sup>32</sup> PORTO, Antônio Maristrello. *Curso de análise econômica do direito* / Antônio Maristrello Porto, Nuno Garoupa. 2. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. p. 187.

<sup>33</sup> COASE, R. H. *The Problem of Social Cost*. *The Journal of Law & Economics*, vol. 3, 1960, p. 17.

*vast number of people engaged in a wide variety of activities, the administrative costs might well be so high as to make any attempt to deal with the problem within the confines of a single firm impossible. An alternative solution is direct Government regulation. Instead of instituting a legal system of rights which can be modified by transactions on the market, the government may impose regulations which state what people must or must not do and which have to be obeyed.*<sup>34</sup>

Outrossim, em síntese, Mackaay e Rosseau apontam<sup>35</sup> sobre o Teorema de Coase:

O direito da responsabilidade não tem mais nenhum papel? Essa conclusão seria prematura, pois, na sua demonstração inicial, Coase aventa a hipótese de que as partes possam, sem custo, chegar a um entendimento. Mas, em seguida, no artigo, abandona tal hipótese simplificadora e mostra que, havendo custos para a conclusão de um acordo, e por isso certos acordos que parecem proveitosos não serão concluídos, a configuração dos direitos tem influência sobre o uso preciso que será dado aos recursos escassos. O saber do jurista é reabilitado.

Por sua vez, consiste a assimetria de informação em situação que ocorre quando as partes que se relacionam:

têm acesso *diferenciado* a informações relevantes, ou seja, a informação é *assimétrica*, ou *desigual*, entre as partes (*a-simétrico* = não simétrico, não igual). Nesses casos, claramente, quem tem maior acesso à informação terá privilégio em detrimento da outra parte. Isso, além de ser injusto (na perspectiva jurídica), é ineficiente (na perspectiva econômica)<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Tradução: “Mas a firma não é a única resposta possível a esse problema. Os custos administrativos de organizar as transações dentro da firma podem ser elevados e, particularmente, quando diversas atividades são submetidas ao controle de uma única organização. No caso padrão do dano causado pela emissão de fumaça, que pode afetar um vasto número de pessoas dedicadas a uma variedade de atividades, os custos de administração podem, da mesma forma, ser tão elevados de modo que torna impossível a tentativa de qualquer solução do problema através da firma. Uma alternativa é a regulação direta pelo governo. Em vez de estabelecer um sistema legal de direitos, o qual possa ser modificado pelas transações no mercado, o governo impõe regulamentos acerca do que as pessoas podem ou não fazer, devendo ser obedecidos. ”

<sup>35</sup> Mackaay, Ejan. *Análise econômica do direito* / Ejan Mackaay, Stéphane Rousseau; tradução Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 203.

<sup>36</sup> YEUNG, Luciana Luk-Tai. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2018. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157>. Acesso em 14 jan. 2022. p. 900.

Evidentemente, a assimetria de informações prejudica sobremaneira o desenvolvimento sadio e equilibrado das transações, na medida em que o detentor das informações privilegiadas tende a utilizá-las para alocar recursos excedentes para si de maneira, para o direito, injusta, e, para a economia, ineficiente.

Dito tudo isso, exsurge a necessidade de analisar o problema proposto à luz do imposto pigouviano e do teorema de Coase.

Vimos, no tópico anterior, que face ao Direito do Trabalho, notadamente em razão de seus princípios e regras, não se poderia falar em pagamento de salários com criptoativos, considerando todos os percalços de ordem previdenciária e tributária, além da assunção de um risco econômico por parte do empregado referente a questões de oscilação de cotação.

Entretanto, quando se analisa a questão sob o prisma da AED, com base no que discutido até aqui, a questão ganha novos contornos.

Quanto ao que proposto por Ronald Coase, é certo que na hipótese de o empregado, teórica, voluntária e conscientemente, aceitar os encargos e custos da transação decorrentes do aceite de seu pagamento com moedas digitais, tem-se aplicação perfeita do Teorema de Coase, posto que os envolvidos solucionaram o problema através da internalização dos custos por um deles.

Nesse caso, pressupõe-se que, para o empregado, as vantagens decorrentes da aceitação do ativo digital seriam superiores às desvantagens, de sorte que, em razão disso, realiza a assunção dos riscos e custos.

Neste particular, importa dizer que a Lei 13.467/2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, introduziu no ordenamento jurídico a figura do empregado “hiperssuficiente”. De acordo com o parágrafo único do artigo 444 da CLT, seria capaz de negociar livremente com o empregador, respeitado o rol do artigo 611-A da mesma consolidação, o empregado que seja portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em que pese as variadas críticas doutrinárias - a nosso ver acertadas - quanto à criação do conceito de tal espécie de empregado<sup>37</sup>, poder-se-ia cogitar de empregado hipersuficiente que, entendendo os riscos da operação, sendo dotado das mesmas informações que o empregador, inclusive quanto ao que

---

<sup>37</sup> Dentre outras críticas, aponta a doutrina: 1) a relação de emprego, mesmo para empregados com altos salários e nível superior de formação acadêmica, continua assimétrica; 2) o padrão salarial apontado não abrange um patamar expressivo, vez que o custo de vida, principalmente nas grandes cidades brasileiras, é elevado; 3) a negociação individual prejudica a negociação coletiva, em confronto potencial com a Convenção nº 98 da OIT. Nesse sentido: SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto *et al.* Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 444.

diz respeito às consequências tributárias e previdenciárias decorrentes do salário, anuísse com a auferição de ativos digitais como contraprestação pelos serviços prestados. Referido empregado, em tese, possui um conhecimento técnico superior, o que lhe credenciaria a - repita-se, em tese - conhecer os riscos do negócio jurídico.

Por outro lado, poder-se-ia cogitar de o próprio empregador assegurar ao empregado (tanto o “hipossuficiente” quanto o “hipersuficiente”) formas de lhe garantir a real equivalência e paridade do ativo digital com a moeda de cunho forçado, seja por meio de complementação de pagamento posterior à transação, por exemplo, bem como garantindo ao empregado real recolhimento dos tributos e contribuições previdenciárias incidentes sobre seu salário, seja por mecanismos de transparência de informação, por exemplo, garantindo a simetria e paridade quanto ao conhecimento dos dados envolvidos.

Tanto nesta última quanto na situação anterior, o empregador, ponderando prós e contras, veria vantagem em realizar o pagamento dessa forma, seja arcando com custos adicionais para garantir direitos tributários e previdenciários do empregado, seja com custos para garantir a simetria de informações, mesmo ciente ainda de que sua conduta pode ensejar problemas de natureza tributária, previdenciária, administrativa e trabalhista. Tudo isso porque as vantagens econômicas seriam superiores às desvantagens. Por sua vez, o empregado, na primeira situação, assumiria o risco e os custos da operação, enquanto que na segunda teria garantido justamente o oposto, sendo que, em ambas, teria igual acesso à informação.

Estar-se-ia, assim, diante de uma solução privada solucionada conforme o Teorema de Coase, haja vista que as externalidades foram dirimidas sem a intervenção estatal, na medida em que uma das partes, considerando zero ou baixo o suficiente, internalizou os custos da operação.

Por outro lado, seja quando o empregado expressa de plano sua insatisfação com o ato patronal, seja quando, embora ciente do ato ilegal de seu empregador, aceita submeter-se ao interesse patronal, podem vir eles em ambos os casos a socorrer-se do Judiciário, ainda que de forma diferida, para sanar os impactos do ilícito. Em ambos os casos, também pressupomos a simetria de informações.

Isso justamente porque o laborioso não entende viável internalizar os custos de transação da percepção dos ativos digitais, atraindo, como vimos, a intervenção estatal para solução do problema criado.

Mais ainda, ciente de que o Direito do Trabalho é intrinsecamente protetivo, o ordenamento jurídico, seja por intermédio do Legislativo em caráter “preventivo”, seja pelo Judiciário em caráter “repressivo”, poderia vir a ser ainda mais explícito quanto a impossibilidade absoluta de pagamento que não por moeda de curso forçado, cominando, ainda, sanções de variadas ordens

(administrativas e trabalhistas, por exemplo) ao empregador que realizasse o pagamento por meio de ativos digitais.

Estar-se-ia, nessa situação, diante de aplicação do que proposto por Pigou, posto que não haveria solução do imbróglia pelas próprias partes, mas antes pelo próprio agente estatal.

Por fim, na hipótese de o empregador, ciente das externalidades da conduta, e despido o empregado de conhecimento sobre as questões envolvidas com o pagamento de salário com ativos digitais, seja por indução a erro pelo polo patronal, seja por real desconhecimento, estar-se-ia diante de assimetria de informações tal que a alocação de recursos seria ineficiente, de sorte que apenas com a intervenção estatal poder-se-ia resolver os problemas decorrentes<sup>38</sup>.

## 7. CONCLUSÃO.

A partir dos elementos colhidos nos capítulos anteriores, é possível concluir que o curso inexorável da tecnologia passa a implementar novas ferramentas e facilidades até então desconhecidas. Como decorrência, o Direito deve atentar-se para a melhor forma de suas utilizações, a fim de garantir o bem-estar social.

Com as criptomoedas não é diferente. Sendo sua utilização cada dia mais difundida, é necessário lançar luzes sobre as questões jurídicas sobre elas incidentes, inclusive no que diz respeito ao Direito do Trabalho.

Como visto acima, sob o estrito olhar do Direito do Trabalho, e em conjunto com elementos de Direito Civil, tem-se que o pagamento de salários com criptoativos seria existente, inválido, porém eficaz, a fim de evitar problemas de enriquecimento sem causa do obreiro, tal como já reconhecido pela doutrina no caso de pagamento com moeda estrangeira.

A questão, porém, ganha outro olhar quando analisada sob o aspecto da Análise Econômica do Direito. Na medida em que este conhecimento visa observar as melhores formas de alocações de recursos a partir da interpretação do ordenamento jurídico, a questão não se desvela a nível de “possível” ou “não possível”, mas antes na análise casuística das vantagens econômicas dos agentes econômicos envolvidos.

Vimos que, em tese, poderia o empregado, dotado das mesmas informações que o empregador, e sem vício de consentimento, arcar com os custos de transação do aceite, assim como poderia o polo patronal internalizar

<sup>38</sup> YEUNG, Luciana Luk-Tai. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2018. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157> Acesso em 14 jan. 2022. p. 901.

os custos pelo pagamento de salário com criptoativos. Assim, estar-se-ia de solução que, à luz da Análise Econômica do Direito, mais especificamente com o Teorema de Coase, seria eficiente para a alocação dos recursos. O mesmo aconteceria caso o empregador aceitasse internalizar os custos da transação para o pagamento de salário do empregado com ativos digitais.

Ocorre que, na hipótese de imposição do empregador perante a vontade do empregado, ou ainda, de vício de consentimento deste, notadamente em razão da assimetria de informações, tem-se que a alocação de recursos seria ineficiente, justamente por haver uma falha de mercado que possibilite a utilização das condições ideais para a transação.

Nessa hipótese, as externalidades teriam que ser dirimidas com intervenção estatal, haja vista que as partes não resolveram de forma particular a contenda, havendo, na situação, uma imposição decorrente da própria relação assimétrica havida entre elas.

Portanto, sob a luz da Análise Econômica do Direito, até que seria possível cogitar o pagamento de salários com ativos digitais, desde que superadas as externalidades decorrentes de tal prática, pressupondo ainda a simetria de informações entre empregado e empregador nessa transação.

Conclui-se ainda que, mesmo na hipótese de discordância do empregado, seja esta prontamente manifestada, seja posteriormente, haja vista a assimetria fática havida entre as partes, que coloca o empregado em situação de sujeição perante o empregador, ou mesmo na hipótese de vício de consentimento do empregado, a Análise Econômica do Direito entende que o restabelecimento das garantias contratuais - no caso, do contrato de trabalho - se daria mediante intervenção Estatal. No caso, garante o ordenamento jurídico, mediante o direito de ação, e mediante o Princípio da Primazia da Realidade, a possibilidade de declarar a ilegalidade da prática e reclame pelas indenizações que se entendam devidas.

Por fim, num ou noutro caso, é possível concluir que, segundo a Análise Econômica do Direito, o empregador fará ou não o pagamento com ativos digitais a depender de sua leitura quanto aos benefícios decorrentes de tal ato, sendo necessário, por parte do ordenamento jurídico, a criação de estímulos positivos ou negativos, conforme o bem que se queira preservar.

## **REFERÊNCIAS.**

ANDRADE, Mariana Dionísio de. Tratamento jurídico das criptomoedas: a dinâmica dos bitcoins e o crime de lavagem de dinheiro. *Rev. Bras. Polít. Públicas*, Brasília, v. 7, nº 3, 2017 p. 43-59.

BAROSSO-FILHO, MILTON; SZTAJN, Rachel. Natureza Jurídica da Moeda e Desafios da Moeda Virtual. In: *Justitia*, São Paulo, 70-71-72 (204/205/206), jan./dez. 2013-2014-2015. Disponível em: <http://www.revistajustitia.com.br/revistas/b621bx.pdf> Acesso em 09/01/2022.

BARZEL, Yoram. *Economic analysis of property rights*. New York: Cambridge University Press, Second Edition, 1997.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=100592> Acesso em 09/01/2022.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2018.

CASTELLO, Melissa Guimarães. Bitcoin é moeda? Classificação das criptomoedas para o direito tributário. In: *Revista Direito GV*, V. 15, N. 3, e1931, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/80709/77050> Acesso em 09/01/2022.

COASE, R. H. The Problem of Social Cost. *The Journal of Law & Economics*, vol. 3, 1960.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 842.

FOLLADOR, Guilherme Broto. Criptomoedas e competência tributária. *Rev. Bras. Polít. Públicas*, Brasília, v. 7, n° 3, 2017 p. 79-104.

GRECCA, Ana Carolina Pires; GARCIA, Daiene Kelly. BITCOIN: OS DESAFIOS JURÍDICOS DA MOEDA VIRTUAL. In: *Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca*, v. 4, ed. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/viewFile/958/pdf> Acesso em 09/01/2022.

INVESTING.COM. **Investing.com**, 2022. Disponível em: <https://br.investing.com/crypto/bitcoin/btc-brl-historical-data> Acesso em 09/01/2022.

MACKAAY, Ejan. *Análise*; ROUSSEAU, Stéphane. *Análise Econômica do Direito*; tradução Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PORTO, Antônio Maristrello. *Curso de análise econômica do direito / Antônio Maristrello Porto, Nuno Garoupa*. 2. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022.

SILVA, Homero Batista da Silva. Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto *et al.* Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018. p. 444.

TARTUCE, Flávio. Manual de direito civil: volume único / Flávio Tartuce. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

VALOR INVESTE. **Valor Investe.Globo.** Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/cripto/noticia/2022/01/07/valor-negociado-em-bitcoin-no-brasil-salta-417percent-em-2021-e-chega-a-r-1035-bilhoes.ghhtml> Acesso em 09/01/2022.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). **REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2018. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157> Acesso em 14 jan. 2022.



# NOÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE OS CONCEITOS E AS ESCOLAS ECONÔMICAS COM O DIREITO CONTRATUAL

*Pedro Augusto Vecchi Moreira \**

**RESUMO:** O presente artigo tem a finalidade de fazer um sobrevoo sobre as noções e conceitos das ciências econômicas e sobre as classificações de escolas econômicas e suas relações e implicações no direito contratual, numa perspectiva de mercado. Assim, serão abordados autores das ciências econômicas e das ciências jurídicas, bem como a jurisprudência, com o objetivo de que se estabeleçam relações que permitam um olhar multidisciplinar, despertando o interesse para mais debates e estudos na área, com a finalidade de se chegar a conclusões que permitam soluções para problemas sociais, econômicos e jurídicos.

## 1. INTRODUÇÃO, JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS.

Antes de elaborarmos uma análise estrutural do estudo, que, inclusive, pretende ser útil para sua adequada compreensão, vale a pena transportar para estas linhas a consideração de Marcelo Batuíra da Cunha Losso Pedroso (2005), que, citando James Buchanan, pondera:

Parodiando o economista James Buchanan, podemos dizer que estamos diante de uma escolha. Devemos decidir se leremos ou não essa tese, ou se leremos outro texto, se empregamos nosso tempo ao ócio ou ao lazer, se trabalhamos ou se nos dedicamos a escrever algo. Ou seja, nos são abertas infinitas possibilidades excludentes para a escolha do que será feito. O valor que atribuímos a mais atraente dessas opções é o custo que devemos pagar ou 'sofrer' se optarmos agora pela leitura dessas linhas. Esse valor é algo meramente especulativo e representa o que pensamos, no exato momento pré-decisão, em relação ao que outra opção poderia nos oferecer (PEDROSO, 2005)

Esperamos, conforme citado, que aqueles que, podendo dedicar seu tempo ao ócio ou ao lazer, ou até a leitura de outro artigo, findaram por optar

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Especialista em Direito Processual Civil (2020) e em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (2010) pela Escola Paulista de Direito.

pela análise deste estudo, possam desfrutar de qualquer sensação quando do término da leitura, contanto que esta não seja a de que desperdiçou seu tempo.

Para tanto, apontamos ainda para a abordagem econômica do tema. Sobre este enfoque, cuja linguagem não é comum aos operadores do Direito, vale transcrever as palavras de DUBNER e LEVITT (2007), para quem “poderíamos dizer que o moralismo representa a forma como as pessoas gostariam que o mundo funcionasse, enquanto a economia representa a forma como ele realmente funciona”.

Corroborando a afirmação supra, os mesmos autores, em obra diversa, narram de forma curiosa o poder que o dinheiro incute nos seres vivos:

Sua agenda de pesquisa foi inspirada por algo escrito muito tempo atrás por Adam Smith, fundador da economia clássica: ‘Ninguém nunca viu um cachorro fazer uma troca equânime e deliberada de um osso por outro osso, com outro cachorro. Ninguém nunca viu um animal, por meio de gestos ou sons, transmitir a outro isto é meu aquilo é seu; estou dispôs a lhe dar isto se você me der aquilo’.

Em outras palavras, Smith estava convencido de que a humanidade e apenas a espécie humana é propensa a intercâmbios monetários.

Em economia, como na vida, você nunca encontrará resposta para uma pergunta se antes não fizer a pergunta, por mais tola que pareça. A pergunta de Chen era simplesmente a seguinte: O que aconteceria se eu ensinasse a um bando de macacos a usar dinheiro?

(...)

Infelizmente, o sonho de Chen com o capitalismo sismiesco nunca se realizou. As autoridades que supervisionavam o experimento recearam que a introdução do dinheiro entre os micos comprometia de maneira irreparável a estrutura social deles.

Provavelmente estavam certos.

Se os micos foram tão rápidos em recorrer à prostituição tão logo conseguiram algum dinheiro, imagine a velocidade com que o mundo teria infestado por macacos assassinos e por macacos terroristas, por macacos médicos que não lavam as patas. (DUBNER; LEVITT, 2010)

No mundo do direito, por outro lado, conforme aduz Fábio Ulhoa Coelho (2004), no sistema jurídico, entretanto, para que ele seja científico, deve existir lógica entre as proposições que o integram.

Desse modo, procurou-se uma ordenação lógica para os capítulos que seguem. Eles versam sobre temas aparentemente não tão próximos, como

teorias econômicas e externalidades, mas devem ser entendidos no mesmo contexto. Nesse aspecto, MORIN (2003), estabelece que o conhecimento das informações ou dos dados isolados é insuficiente. É necessário situar as informações e os dados em seu contexto para que adquiram sentido. Assim, a palavra necessita do texto, que é o próprio contexto, e o texto necessita do contexto em que está inserido.

Tecidos os comentários acima, esclarecemos que pretendemos abordar o problema da falta de diálogo entre conceitos econômicos e jurídicos no Direito Contratual, com o objetivo de gerar reflexões sobre Análise Econômica do Direito que sejam úteis para que novos debates nesse campo nos permitam encontrar soluções para problemas sociais, econômicos e jurídicos.

O método foi a pesquisa bibliográfica em autores das ciências econômicas e das ciências jurídicas, bem como na jurisprudência.

O Capítulo 2 procura demonstrar a evolução das escolas econômicas, apontando as ciências econômicas como ciências humanas, dotada de historicidade e evolução constante, bem como do uso de índices econômicos. O Capítulo 3 trata das formas de mercado e o Capítulo 4 do conceito de externalidades, finalizando a parte com maior foco em ciências econômicas. Já na seara mais jurídica, o Capítulo 5 versa sobre a relação da economia com o Direito Contratual.

## **2. NOÇÕES SOBRE AS DIVERSAS ESCOLAS ECONÔMICAS E USO DE ÍNDICES ECONÔMICOS.**

### **2.1. SOBREVÃO SOBRE AS ESCOLAS ECONÔMICAS.**

Em artigo publicado na Revista de Economia Contemporânea, de autoria de Hélio Afonso de Aguiar Filho e Hermógenes Saviani Filho (AGUILAR FILHO; SAVIANI FILHO, 2017) buscou-se sistematizar as diversas contribuições dadas à macroeconomia a partir de uma organização das escolas de pensamento e suas possíveis classificações.

Os autores iniciam o texto afirmando que a macroeconomia possui um “pai fundador”, o economista John Maynard Keynes, e que a gênese da disciplina está na obra “A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda”.

Keynes também funda a controvérsia acerca das classificações quanto às escolas de pensamento macroeconômico, já que, para ele, autores como David Ricardo, John Stuart Mill e demais adeptos da Lei da Say seriam considerados da Escola Clássica.

Nesse ponto, Hélio Afonso de Aguiar Filho e Hermógenes Saviani Filho (2017) defendem que há na Macroeconomia uma confusão que decorre do fato de que as correntes são apresentadas sob mais de uma perspectiva:

algumas são keynesianas e neoclássicas, outras clássicas e neoclássicas e há ainda as que são keynesianas e clássicas. No entanto, ponderam que a falta de consenso sobre as classificações não é algo propriamente negativo. Trata-se, na verdade, do reflexo da falta de unidade teórica na disciplina e da diversidade de perspectivas e possibilidades de se abordar as diferentes contribuições.

No que se refere à economia clássica, Hélio Afonso de Aguiar Filho e Hermógenes Saviani Filho citam Robinson e Eatwell (1978) para ponderar que são aqueles que estudaram as leis da distribuição do produto social pressupondo a existência de classes sociais. Esse produto, então, se dividiria em duas partes: uma apropriada por aqueles que, por seu trabalho, o produziram, e outra, o excedente econômico, apropriada pelos não diretamente envolvidos na produção.

Por outro lado, Hélio Afonso de Aguiar Filho e Hermógenes Saviani Filho (2017) novamente citam Robinson e Eatwell (1978) para considerar que o que contrapõe a escola clássica e a neoclássica são as contribuições da revolução marginalista, que trazem uma nova abordagem para a noção de valor. Assim, a “economia neoclássica pode ser definida como o estudo das trocas de bens e serviços sob a diferença de preços relativos, formados com base nas preferências subjetivas de produtores e consumidores”.

No entanto, eles defendem que, para Keynes, conforme já afirmado, clássicos são os autores adeptos da Lei de Say, segundo a qual toda a oferta gera sua própria demanda, sendo impossíveis crises de superprodução e todo desemprego sendo tido por voluntário. São defensores do livre mercado. A análise de Keynes funda-se em uma teoria geral que pretende explicar as diversas situações de equilíbrio com desemprego. Para os velhos keynesianos, a rigidez do mercado de trabalho e da taxa de juros são os principais elementos na explicação do desemprego, pois são falhas de mercado.

Por outro lado, os monetaristas, como movimento fundado por Milton Friedman no final dos anos 1960, nos apresentam o conceito de taxa natural, segundo o qual eventuais alterações na oferta de moeda e demanda agregada alteram a renda no curto prazo, mas, no longo prazo, forças de equilíbrio fazem o desemprego retornar à sua taxa natural. Com o decorrer do tempo os agentes econômicos passariam a ajustar suas expectativas de modo que as políticas vão deixando de ter impacto, mesmo no curto prazo.

A seu turno, os novo-clássicos nascem com a crise econômica da década de 1970, a partir da contribuição de Robert Lucas. O conceito chave é o das expectativas racionais, segundo o qual o uso previsível e recorrente de políticas econômicas discricionárias não tem efeitos reais, pois os indivíduos já incorporaram em suas expectativas o comportamento das autoridades econômicas e buscaram antecipar seus passos.

Os novos keynesianos, por sua vez, surgem na década de 1980 e refutam as críticas dos autores novo-clássicos. Eles integram o chamado Novo Consenso Macroeconômico, que “buscam explicar como as interações entre a rigidez nominal e as imperfeições reais afetam o comportamento dos preços e explicam o desemprego involuntário”. Por crerem em falhas de mercado, são adeptos de políticas de fomento à demanda.

Como ciência social aplicada, a Macroeconomia é naturalmente propensa a problemas de classificação, com embates entre pesquisadores tentando enquadrar os autores e correntes segundo seus próprios pontos de vista. Assim, é certo que algumas das indefinições na compreensão da Macroeconomia persistem pelo fato de se tentar enquadrar ao mesmo tempo autores e escolas segundo visões diversas. No entanto, o texto de Hélio Afonso de Aguiar Filho e Hermógenes Saviani Filho (2017) nos permite um detalhado sobrevoo sobre a disciplina, de forma didática e analítica, de modo a compreender a gênese e existência das diversas correntes de pensamento econômico.

## 2.2. USO DE ÍNDICES EM NAS CIÊNCIAS ECONÔMICAS.

Considerando esses aspectos tipicamente subjetivos das escolas da Macroeconomia, o adequado uso e a precisão dos índices econômicos são matéria de relevantes debates. A dificuldade em estabelecer uma medida confiável da importância do fator humano, por exemplo, no ciclo de crescimento econômico em países em desenvolvimento é tema de diversas análises de pesquisadores da área.

O entrave em seu estabelecer modelos universalizáveis é abordado por Francisco Germano Carvalho Lúcio, José Welington Félix Gomes e Ricardo Antonio de Castro Pereira (2019), que afirmam que

Considerando uma análise particularizada do fator capital humano, objetivo do presente trabalho, e o foco na qualidade da educação básica, tendo em vista que a *proxy* utilizada contém o Ideb, um índice que representa a qualidade na educação básica no Brasil, pode-se afirmar, com base nos resultados e na literatura citada, que a qualidade na educação é um importante fator para aumento do PIB, no período e unidades avaliados. (...)

Em suma, atingiu-se o objetivo esperado de demonstrar a importância do capital humano, considerando a qualidade da educação básica, no crescimento econômico dos estados brasileiros. Com isso, espera-se chamar atenção para a mudança do enfoque de quantitativo, esboçado pelo governo brasileiro ao longo do tempo, para uma preocupação maior com a qualidade da educação básica.

Note-se que os autores defendem a correlação entre o desenvolvimento educacional, com base no Ideb, e crescimento econômico. Cláudia Bueno Rocha Vidigal, Ana Lucia Kassouf e Vinícius Gonçalves Vidigal (2017), por outro lado, em estudo em que defendem a importância do Índice de Bem-Estar Econômico com um relevante indicador de progresso tecnológico e capital humano, citam Osberg e Sharpe para apontar que o bem-estar econômico depende de diversas variáveis. Eles ponderam que

O bem-estar econômico, segundo Osberg e Sharpe (2002), depende de uma ampla gama de variáveis, as quais podem ser agrupadas em quatro dimensões: fluxos de consumo pessoal; estoques de riqueza; distribuição de renda e seguridade econômica. De acordo com os autores, o nível de bem-estar econômico não está sujeito apenas à satisfação individual e no momento presente, mas também à satisfação de toda a sociedade e sua segurança econômica futura. A preocupação com o bem-estar coletivo faz com que os indivíduos valorizem políticas que tenham por objetivo a distribuição de renda e a sustentabilidade, sobretudo devido ao grande efeito sobre toda a sociedade.

Mencionado estudo coloca diversos índices referentes a estados brasileiros para análise, como o Índice de Bem-Estar Econômico e ranqueamento segundo as unidades da federação - maior peso para a dimensão “Seguridade econômica” (2008), que coloca nas primeiras posições Santa Catarina (0,720) e Rio Grande do Sul (0,614) e nas derradeiras Pernambuco (0,354) e Alagoas (0,305).

Já o Índice de Bem-Estar Econômico e ranqueamento segundo as unidades da federação - maior peso para a dimensão “Equidade” (2008), as primeiras posições ficam com Santa Catarina (0,754) e São Paulo (0,642) e nas últimas Pernambuco (0,311) e Alagoas (0,216).

Outro índice é o “Índice do Planeta Feliz”, que tenta medir a felicidade pessoal ou o bem-estar, em vez da saúde econômica (<http://happyplanetindex.org/>). Note-se que lideram o índice México e Colômbia (40,7) e os Estados Unidos não estão bem posicionados (108ª posição em 140ª países pesquisados). O Brasil ocupa a 23ª posição (34,3).

É certo que o capital humano, notadamente a educação básica, é muito relevante para o crescimento econômico, embora não se tenha um índice preciso para aferir sua contribuição. Por outro lado, a felicidade pessoal não está ligada à saúde econômica.

### 3. FORMAS DE MERCADO.

A literatura econômica costuma definir os modelos de mercado como em concorrência perfeita, oligopólio ou monopólio.

Os autores VASCONCELLOS e GARCIA (2004) descrevem a concorrência perfeita como sendo “um tipo de mercado em que há um grande número de vendedores (empresas), de tal sorte que uma empresa, isoladamente, por ser insignificante, não afeta os níveis de oferta do mercado e, conseqüentemente, o preço de equilíbrio”. Por sua vez, destacam que o monopólio caracteriza-se por apresentar condições diametralmente opostas as da concorrência perfeita. Nele existe um único empresário (empresa) dominando inteiramente a oferta, de um lado, e todos os consumidores, de outro.

Por fim, quanto ao oligopólio, ponderam que é um tipo de estrutura normalmente caracterizada por um pequeno número de empresas que dominam a oferta de mercado.

Nesse passo, considero que, embora a concorrência perfeita possa trazer benefícios ao consumidor, em relação aos preços, principalmente quanto a produtos de consumo rotineiro, sem grande diferenciação, uma sociedade em que preponderasse a concorrência perfeita teria dificuldades em possibilitar que os empresários gerassem acúmulo de capital para investimento em pesquisa e inovação.

Com efeito, somente com produtos de maior nível de diferenciação se pode conseguir taxas de lucros maiores que permitam formar um excedente que possibilite investimentos em inovação e tecnologia.

Por outro lado, o outro extremo, que é o monopólio, pode gerar ineficácia na alocação de recursos e elevação injustificada de preços, justificando a intervenção do Estado.

Assim, seria natural que os mercados transitassem entre a concorrência perfeita e o oligopólio, dependendo do nível de investimento e inovação possíveis e desejáveis em cada setor da economia.

Existem muitas formas de concentração de mercado, que prejudicam a concorrência perfeita. A existência de concorrência no mercado é um valor social, já que ela permite a queda de preços e a corrida por inovação. O oposto da concorrência perfeita é o monopólio, que é um “mercado em que existe apenas uma empresa. Em geral um monopolista tem produção baixa, que ele então vende por preço alto” (ABBOT et al, 2018).

Tais conceitos podem ser encontrados, por exemplo, na decisão do Ato de Concentração nº 08700.003855/2020-69, junto ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), em que contendem BRF S.A., UPFIELD Brasil Holding Ltda. e Seara Alimentos Ltda. acerca de eventual concentração no mercado das margarinas.

### Consta da decisão que

Ao longo da instrução, a Seara trouxe nova manifestação (SEI nº 0809194) acompanhada de Nota Técnica elaborada pela M&A Consultoria, '*que comprova que há elementos suficientes para indicar que a Operação gera efeitos anticompetitivos no mercado nacional de margarinas*', além de novas informações que corroboravam os argumentos anteriormente apresentados (...)

Segundo as informações e dados de *market share*, HHI, evolução de preços e volume vendido, características das marcas, índices de dominância e correlações entre as participações de mercado das empresas levantados pela Seara, os principais pontos que identificou foram:

A BRF manteve sua participação de mercado próxima a 60% nos últimos 5 (cinco) anos, de forma que a Operação possibilitaria à BRF retomar papel importante da marca Becel para barrar o crescimento da sua principal rival, a Vigor, e assim contaria com incentivos a manter ou incrementar sua liderança no mercado de margarinas;

As marcas de margarina da BRF, Qualy e Deline, seriam as que apresentam menor coeficiente de variação entre 2015 e março de 2020, denotando poder de mercado da BRF e a dificuldade em rivalizar com a empresa;

A Operação dificultaria o crescimento de marcas com ociosidade e capital para investir em marketing e na expansão da distribuição, como a Vigor;

O índice de dominância da BRF indicaria que a Operação reduz o grau de rivalidade do mercado, considerando seu distanciamento como líder dos demais *players*;

O aumento das barreiras à entrada seria verificado a partir do impedimento do licenciamento da marca Becel para entrantes não comprometidos (como fabricantes de óleos vegetais e manteiga) com acesso a canais de distribuição e relacionamento com clientes.

Verifica-se, assim, no caso em análise, a informação de que a Seara alega a ocorrência de atos anticompetitivos no mercado de margarinas, afirmando que a BRF mantém participação no mercado de 60% nos últimos cinco anos e que a dominância da BRF levaria a um aumento de barreiras à entrada de concorrentes e redução da rivalidade de mercado.

O CADE, a seu turno, explica que a Lei 8.884/1994 tinha conceito muito genérico de atos que prejudicassem a concorrência, o que foi corrigido com a entrada em vigor da Lei 12.529/2011:

Extrai-se do art. 54 da antiga Lei de Defesa da Concorrência - Lei nº 8.884/1994 - que a submissão de operações para

análise do CADE se baseava genericamente nos atos que pudessem “*limitar ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência, ou resultar na dominação de mercados relevantes de bens ou serviços*”.

O antigo diploma legal possuía, portanto, uma redação muito ampla quanto à caracterização de atos de concentração, além da própria ausência de critérios objetivos para sua notificação à autoridade de defesa da concorrência. Esse fato, além de gerar insegurança jurídica, dificultava que os administrados compreendessem com precisão quais negócios jurídicos deveriam passar pela análise e aprovação do CADE.

Um dos avanços que a Lei nº 12.529/2011 trouxe em relação à lei antiga foi exatamente o de objetivar as hipóteses de atos de concentração que deveriam ser submetidos ao escrutínio da autoridade de defesa da concorrência, tornando mais eficiente o controle prévio de estruturas ao possibilitar que os agentes econômicos identificassem com clareza as operações de notificação obrigatória.

Por fim, o CADE explica que, nesse caso, não há riscos concorrenciais, ao afirmar que

Mesmo ante a identificação da desnecessidade de notificação da presente Operação, caso fosse passível de conhecimento por eventual preenchimento do requisito temporal, os elementos aventados nos autos demonstram que não são geradas preocupações concorrenciais. (...)

As partes manterão sua independência, não havendo qualquer alteração na estrutura societária das empresas e também não será adquirido nenhum ativo. As decisões estratégicas relativas a marca Becel permanecerão como atribuição da Upfield, e a troca de informações necessárias à logística de produção e distribuição do produto seguirão regras de governança conforme pactuado nas cláusulas 3.6, 6.2, 14.1 e 14.3. (...)

Partindo, portanto, de uma análise clássica nos termos do Guia de Atos de Concentração Horizontal desta Autarquia, chega-se à definição de mercado relevante conforme exposto acima. Ainda nessa linha, a verificação do  $\Delta$ HHI permite concluir pela baixa alteração no nível de concentração e, por conseguinte, de poder de mercado, o que torna desnecessária a avaliação da probabilidade.

Note-se que o ente governamental destaca que as partes manterão sua independência, que nenhum ativo será adquirido, que as relações comerciais seguirão regras de governança e conclui que haverá baixa alteração no nível de concentração e de poder de mercado.

Nesse passo, destacamos que cabe ao CADE, entre outras atribuições, a defesa da concorrência, como valor social, com a finalidade de garantia de preços justos e inovação, bem como para evitar a formação de monopólios e oligopólios, embora, no caso mencionado, após minuciosa análise, a entidade tenha concluído pela ausência de riscos concorrenciais.

#### **4. EXTERNALIDADES.**

Para VASCONCELLOS e GARCIA (2004), “as externalidades (ou economias externas) podem ser definidas como as alterações de custos e benefícios para a sociedade derivadas da produção das empresas, ou também como as alterações de custos e receitas da empresa devidas a fatores externos”.

Temos, assim, que uma externalidade surge quando uma pessoa se dedica a uma atividade que influi no bem-estar de um terceiro que não paga e tampouco é recompensado por tal efeito. Para WEEKS (2017), quanto uma transação resulta um custo ou dano a pessoas que não estão envolvidas nela, é conhecida como “externalidade”.

Um dos modos de minimizar as externalidades é garantir maior delimitação dos direitos de propriedade, que regulam o que os indivíduos podem fazer com seus bens e recursos. Uma delimitação adequada dos direitos de propriedade permite que os proprietários tenham previsibilidade e segurança jurídica para utilizar seus bens e recursos já cientes das condutas que afetam terceiros, já podendo internalizar tais custos.

As externalidades podem ser positivas ou negativas. Se o impacto sobre o terceiro é negativo, se conhece uma externalidade negativa, mas se esta externalidade lhe beneficia, é positiva.

Um dos modos de prevenção contra externalidades negativas que possam afetar sensivelmente a vida das pessoas ou de uma empresa é a contratação de um seguro. Ainda para WEEKS (2017),

Então, quando fizer planos, é prudente considerar algum tipo de garantia. Isso pode significar guardar dinheiro regularmente para ter fundos de emergência. Contudo, uma apólice de seguros lhe dará maior segurança e pode ser paga em prestações. Quando você assume um empréstimo ou um financiamento, pode fazer um seguro que cobrirá suas despesas se você não puder pagá-las. Também há apólices de seguro que oferecem uma renda e pagam cuidados médicos se você ficar doente ou sofrer um acidente, e seguro de vida que fornecerá dinheiro à sua família se você morrer.

Por fim, cabe enfatizar que as externalidades podem afetar o bem-estar das pessoas. Assim, Ronald Coase (1960), em seu teorema do bem-estar, defende que o mercado privado pode resolver suas externalidades, afinal, se

os particulares podem negociar a destinação de recursos sem nenhum custo, o mercado privado resolverá sempre o problema das externalidades através da forma mais eficiente.

## 5. ECONOMIA E DIREITO DOS CONTRATOS.

Do ponto de vista jurídico o contrato é uma convenção entre as partes. É um acordo celebrado entre os interessados em que se firmam obrigações recíprocas. Sua função social é permitir que as pessoas realizem negócios jurídicos, gerando obrigações e segurança jurídica.

Por outro lado, do ponto de vista econômico, o contrato é o acordo que permite a livre troca de recursos. Nesse ponto, o valor de um bem econômico pode ser expresso de forma monetária, pelo preço, ou de forma subjetiva, expressa apenas pelo valor pessoal que cada indivíduo lhe atribui.

Assim, ao ponderar o valor subjetivo que cada um atribui a um bem, as trocas mediadas pelos contratos permitem que os indivíduos acessem bens que, para eles, possuem valores relativos mais elevados. Com efeito, de acordo com a Análise Econômica do Direito, os contratos permitem que os bens passem para a propriedade daqueles que mais os valorizam.

Vale destacar que o artigo 421 do Código Civil prevê que “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”. O parágrafo único do mencionado dispositivo, acrescido pela Lei da Liberdade Econômica, dispõe que “nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual”.

Em interessante julgado, o C. Superior Tribunal de Justiça decidiu que a função social do contrato não pode ser usada para esvaziar por completo o conteúdo da função econômica do contrato e tampouco estabelecer modalidade contratual sem contrapartida econômica justa para uma das partes:

RECURSO ESPECIAL. CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. SUPERAÇÃO. PLANO DE SAÚDE COLETIVO EMPRESARIAL. OPERADORA. RESILIÇÃO UNILATERAL. LEGALIDADE. INCONFORMISMO. BENEFICIÁRIO IDOSO. PLANO INDIVIDUAL. MIGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. MODALIDADE. NÃO COMERCIALIZAÇÃO. PORTABILIDADE DE CARÊNCIAS. ADMISSIBILIDADE. NOVO PLANO DO EMPREGADOR. ABSORÇÃO. (...)

5. A operadora não pode ser obrigada a oferecer plano individual a usuário idoso de plano coletivo extinto se ela não disponibiliza no mercado tal modalidade contratual (arts. 1º e 3º da Res.-CONSU nº 19/1999).

Inaplicabilidade, por analogia, da regra do art. 31 da Lei nº 9.656/1998.

6. Na hipótese, o ato da operadora de resilir o contrato coletivo não foi discriminatório, ou seja, não foi pelo fato de a autora ser idosa ou em virtude de suas características pessoais. Ao contrário, o plano foi extinto para todos os beneficiários, de todas as idades, não havendo falar em arbitrariedade, abusividade ou má-fé.

(...)

8. É certo que a pessoa idosa ostenta a condição de hipervulnerável e merece proteção especial, inclusive na Saúde Suplementar. Ocorre que já existem políticas públicas instituídas tanto pelo Poder Executivo quanto pelo Poder Legislativo de modo a proteger essa parcela da população, havendo mecanismos derivados de ações afirmativas: custeio intergeracional, vedação de reajustes por mudança de faixa etária após o atingimento da idade de 60 (sessenta) anos, preferência em atendimentos assistenciais, vedação da seleção de risco, manutenção no plano coletivo empresarial após a aposentadoria, entre outros. São políticas públicas desenhadas democraticamente, portanto, participativas, e precedidas de estudos de impacto no mercado, com avaliações periódicas de viabilidade.

9. **Não se revela adequado ao Judiciário obrigar a operadora de plano de saúde que, em seu modelo de negócio, apenas comercializa planos coletivos, a oferecer também planos individuais, tão somente para idosos e com valores de mensalidade defasados, de efeito multiplicador, e sem a constituição adequada de mutualidade: esses planos não sobreviveriam. Ademais, a operadora também não pode ser compelida a criar um produto único e exclusivo para apenas a demandante.**

10. **A função social do contrato não pode ser usada para esvaziar por completo o conteúdo da função econômica do contrato. Um cenário de insolvência de operadoras de plano de saúde e de colapso do setor da Saúde Suplementar não seria capaz de densificar o princípio da dignidade da pessoa humana.**

(...)

13. Não há falar em manutenção do mesmo valor das mensalidades aos beneficiários que migram do plano coletivo empresarial para o plano individual, haja vista as

peculiaridades de cada regime e tipo contratual (atuária e massa de beneficiários), que geram preços diferenciados. O que deve ser evitado é a abusividade, tomando-se como referência o valor de mercado da modalidade contratual. (...) (REsp 1924526/PE, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, Rel. p/ Acórdão Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 22/06/2021, DJe 03/08/2021 - destaque nosso)

Em outros arestos, a Corte destacou que os princípios da simetria e do *pacta sunt servanda* fazem presumir paridade entre os contratantes, de modo que deve ser observada a regular alocação dos riscos. São decisões do STJ nesse sentido:

RECURSO ESPECIAL. CIVIL. LOCAÇÃO DE ESPAÇO EM SHOPPING CENTER. EXECUÇÃO. HONORÁRIOS CONTRATUAIS. REPASSE AO LOCATÁRIO. CLÁUSULA CONTRATUAL. POSSIBILIDADE. (...)

4- **Nos contratos empresariais deve ser conferido especial prestígio aos princípios da liberdade contratual e do pacta sunt servanda, reconhecendo-se neles verdadeira presunção de simetria e paridade entre os contraentes, sendo imprescindível observar e respeitar a alocação de riscos definida pelas partes.**

5- Na hipótese dos autos, infere-se do exame da cláusula em apreço - transcrita no acórdão recorrido - que a fixação do valor dos honorários contratuais não ficou sequer ao arbítrio do locador, porquanto o montante foi fixado em porcentagem sobre o valor total da dívida.

(...) (REsp 1910582/PR, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 17/08/2021, DJe 20/08/2021 - destaque nosso)

AGRAVO INTERNO NA TUTELA PROVISÓRIA. AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CIVIL E EMPRESARIAL. PRETENSÃO REVISIONAL. MÚTUO PARA A CONSTRUÇÃO DE EMPREENDIMENTO IMOBILIÁRIO. CRÉDITO ASSOCIATIVO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO DE CORREÇÃO MONETÁRIA. PACTA SUNT SERVANDA.

1. **Plena possibilidade de as sociedades empresárias contratantes, assessoradas por toda a sorte de profissionais quando do desempenho de suas atividades empresariais, aquilatar as vantagens e desvantagens do negócio celebrado.**

**2. Ausência de desequilíbrio técnico entre as contratantes a permitir a substituição da vontade livre e conscientemente manifestada pelas partes.**

(...) (AgInt no TP 3.062/PE, Rel. Ministro PAULO DE TARSO SANSEVERINO, TERCEIRA TURMA, julgado em 22/03/2021, DJe 26/03/2021 - destaque nosso)

O papel do Estado no contexto dos contratos, atuando no interesse coletivo, é o de garantir o respeito à vontade dos contratantes, de garantir o cumprimento dos contratos, por meio do Judiciário, quando necessário, e o de possibilitar o reequilíbrio contratual quando, no curso de seu cumprimento, a pacto se tornar excessivamente custoso para uma das partes.

Nesse ponto, aplicando a teoria da imprevisão, prevê o artigo 317 do Código Civil que “quando, por motivos imprevisíveis, sobrevier desproporção manifesta entre o valor da prestação devida e o do momento de sua execução, poderá o juiz corrigi-lo, a pedido da parte, de modo que assegure, quanto possível, o valor real da prestação”. É a chamada cláusula *rebus sic stantibus*. Trata-se de uma mitigação à cláusula *pacta sunt servanda*.

Concluimos que os contratos são fundamentais para a circulação de bens e serviços, fazendo-os chegar àqueles que mais os valorizam, gerando riqueza. Ademais, cabe ao Estado e à coletividade zelar pelo cumprimento e pelo equilíbrio dos contratos.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Buscamos, com as considerações acima, trazendo conceitos da economia e do direito, bem como autores das ciências econômicas e jurídicas e a jurisprudência do CADE e do C. STJ, com a finalidade de promover reflexões sobre Análise Econômica do Direito que sejam úteis para que novos debates motivem mais estudos na área.

Percebemos que, como ciência social aplicada, a Macroeconomia é naturalmente propensa a problemas de classificação, com embates entre pesquisadores tentando enquadrar os autores e correntes segundo seus próprios pontos de vista. Nesse passo, é muito debatida a precisão do uso de índices econômicos. Uma das conclusões a que chegamos, nesse ponto, é de que o capital humano, principalmente a educação básica, é sensivelmente relevante para o crescimento econômico, embora não se tenha um índice adequado para aferir sua contribuição.

Destacamos o papel do Estado na defesa da concorrência, como valor social, com a finalidade de garantia de preços justos e inovação, bem como para evitar a formação de monopólios e oligopólios.

No Capítulo 4, trouxemos o conceito de externalidade, como o que surge quando alguém se dedica a uma atividade que influi no bem-estar de um terceiro que não paga e tampouco é recompensado por tal efeito. Sua importância reside no fato de que as externalidades impactam os contratos e podem afetar o bem-estar das pessoas.

Por fim, concluímos que os contratos são fundamentais para a circulação de bens e serviços, fazendo-os chegar àqueles que mais os valorizam, gerando efetiva riqueza. Cabe ao Estado e à coletividade zelar pelo cumprimento e pelo equilíbrio dos contratos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ABBOT, George et al. **O livro da economia**. 2ª Ed. São Paulo: Globo, 2018.

AGUILAR FILHO, H. A.; SAVIANI FILHO, H. **A evolução da macroeconomia moderna entre perspectivas**: em busca de uma sistematização. Rio Grande do Sul: Revista de Economia Contemporânea. 2017. (<https://www.scielo.br/j/rec/a/y5PCF69Xhr48Jh7PhWjwTjL/abstract/?lang=pt>, acesso em 16/11/2021, às 21h23).

COASE, Ronald H. **O problema do custo social**. The Journal Of Law & Economics. Volume III / Outubro de 1960.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Roteiro de Lógica Jurídica**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DUBNER, S. J.; LEVITT, S. D. **Freakonomics**. 1ª Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

DUBNER, S. J.; LEVITT, S. D. **Superfreakonomics**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2010.

LUCIO, F. G. C.; GOMES, J. W. F.; PEREIRA, R. A. C. **Educação básica, capital humano e crescimento econômico**: uma análise para os estados brasileiros. *Economia Ensaios*, Uberlândia, v. 33, n. 2, p. 201 e 205-220, 2019, acesso em 16/11/2021, às 23h11.

MORIN, Edgar. **Os Sete Sabores necessários à Educação do Futuro**. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. 7ª Ed. São Paulo: Cortez, 2003. Título Original: Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur.

PEDROSO, Marcelo Bатуíra da C. Losso Pedroso. **Liberdade e Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho**: Do estudo dos Princípios

à economic analysis of law aplicados no Direito do Trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2005.

VASCONCELLOS, M. A. S.; GARCIA, M. E. **Fundamentos de Economia**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

VIDIGAL, C. B. R.; KASSOUF, A. L.; VIDIGAL, V. G. Índice de Bem-Estar Econômico: uma Proposta para os Estados Brasileiros. *Análise Econômica*, Porto Alegre, ano 35, n. 68, p. 199-229, set. 2017, acesso em 16/11/2021, às 22h15.

WEEKS, Marcus. **Se liga no dinheiro**. 1ª Ed. São Paulo: Globo, 2017.

<<http://happyplanetindex.org/>>, acesso em 16/11/2021, às 22h37.

<[https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md\\_pesq\\_documento\\_consulta\\_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQA8mpB9yMDO4qpUCBim1Ghd6-J-mR6GK2MOIMUuI7bIFUH309IWe9c7inGzQwo0jqtCNxDf9v\\_3w30xba45xXswauFkdjw](https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQA8mpB9yMDO4qpUCBim1Ghd6-J-mR6GK2MOIMUuI7bIFUH309IWe9c7inGzQwo0jqtCNxDf9v_3w30xba45xXswauFkdjw)>, acesso em 15/11/2021, às 9h33.

<[https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=2040237&num\\_registro=202002125869&data=20210803&peticao\\_numero=-1&formato=PDF](https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=2040237&num_registro=202002125869&data=20210803&peticao_numero=-1&formato=PDF)>, acesso em 15/11/2021, às 10h08.

<[https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=2084979&num\\_registro=202003268055&data=20210820&peticao\\_numero=-1&formato=PDF](https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=2084979&num_registro=202003268055&data=20210820&peticao_numero=-1&formato=PDF)>, acesso em 15/11/2021, às 10h46.

<[https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num\\_registro=202002753255&dt\\_publicacao=26/03/2021](https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202002753255&dt_publicacao=26/03/2021)>, acesso em 15/11/2021, 11h22.



**Grupo de Estudo n° 05**

**Trabalho escravo na Amazônia:  
historicidade, caracterização e  
perspectivas**



## A LESÃO COLETIVA DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A SUA REPARAÇÃO INTEGRAL

*Jônatas dos Santos Andrade \**

**RESUMO:** O Sistema de Justiça Trabalhista integra o conceito de reparação integral de lesões de natureza coletiva previsto na Constituição. O iter dessa reparação se apresenta inconcluso. A atuação do Sistema de Justiça Trabalhista enseja aperfeiçoamentos, especialmente na execução e consecução das condenações em dinheiro, em busca do referido ideal de reparação integral das lesões da escravidão contemporânea. O seu aperfeiçoamento conspira para o atendimento dos fundamentos republicanos da liberdade e dignidade do trabalho, bem como para a elisão das máculas existentes na cadeia produtiva regional, amazônica. A reflexão sobre o binômio lesão-reparação constitui itinerário apto à demonstração do atendimento do referido conceito constitucional e/ou de proposições para o seu aperfeiçoamento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos fundamentais, dignidade humana, trabalho escravo, reparação integral, lesões coletivas laborais.

### 1. INTRODUÇÃO.

O texto constitucional assimila o conceito de reparação integral, o que implica criar correspondência estrita entre o dano infligido e o bem restituído ao detentor do direito justo. Para Mendes, M. M. B. (em publicação...)<sup>1</sup> a proteção integral, como um direito da personalidade humana, desafia uma construção permanente na consecução de sua integralidade. No que toca à liberdade e dignidade do trabalho, o questionamento que se quer realçar aqui é sobre o alcance de tal integralidade na consecução da reparação integral da lesão coletiva proporcionada pelo trabalho escravo contemporâneo, pelo Sistema de Justiça Trabalhista.

Para além da mera monetização de tais lesões, impõe-se saber se as aplicações decorrentes de condenações por lesões coletivas ao mundo do trabalho têm alcançado o ideal de reparação integral incorporado pela Constituição da República em 1988. À falta de regulação pública de tais

---

\* Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região.

<sup>1</sup> MENDES, Marcus Menezes Barberino. (em publicação...)

destinações - o fundo público previsto na Lei da Ação Civil Pública não foi criado desde a década de 1980 -, diversas têm sido as aplicações decorrentes das condenações em dinheiro decorrentes de reparações às lesões coletivas do mundo do trabalho, especialmente a da escravidão contemporânea.

Na falta de um fundo específico que estabeleça a pertinência entre lesão e reparação, pode-se citar, à folga, destinações diversas para fundos análogos como o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e o Fundo de Direitos Difusos - FDD. Também se verificam múltiplas destinações diretas, indicadas e feitas pelo próprio Ministério Público, na esfera judicial ou fora dela, ou pelo próprio Judiciário Trabalhista. Essas aplicações diretas, em geral, se constituem em projetos apresentados ao Ministério Público do Trabalho e à Justiça do Trabalho por organizações da sociedade civil ou mesmo por órgãos públicos e consistem, em geral, na aquisição de bens e equipamentos e, mais raramente, para projetos que envolvam serviços. Reitera-se, o propósito é saber: a forma de tais destinações atende ou tem atendido o ideal de reparação integral das lesões? O Sistema de Justiça Trabalhista tem se ativado adequadamente nesse ideal de reparação?

Não se ignoram os múltiplos aspectos que têm permeado e polemizado a discussão. Entretanto, não se pode afastar tal debate da necessária associação com os índices de escravidão contemporânea, especialmente a região amazônica, em sua parte oriental, jurisdição da 8ª Região Trabalhista. A escravidão, lesão máxima ao mundo laboral, deveria ter sido extirpada de nosso ordenamento desde o alvorecer da República com a abolição da Lei Áurea. Continuamos a nos deparar, décadas por décadas, com esse incômodo dilema que não é sequer diluído no panorama nacional: o Pará é o campeão nacional da escravidão contemporânea.

Catarina (2020), por intermédio do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, que reúne dados de ações de órgãos públicos desde 1995, constata que daquele ano até 2020, o total de resgates foi de 55.712 pessoas<sup>2</sup> trabalhando sem equipamentos adequados, sem folga semanal, tendo para beber somente a água da chuva, dormindo ao lado de animais, reduzindo a dignidade humana à condição do escravo, do animal, da coisa. Na referida análise, o Pará foi o estado com maior número de resgates de pessoas nessa situação: 13.225 trabalhadores nos últimos 15 anos, uma média de 508 vítimas por ano.

---

<sup>2</sup> CATARINA, Barbosa. Mais de 13 mil pessoas: Pará é o estado que mais resgatou trabalhadores escravizados em 15 anos. Comissão Pastoral da Terra, 2020. Disponível em: <<https://www.cptnacional.org.br/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/5848-mais-de-13-mil-pessoas-para-e-o-estado-que-mais-resgatou-trabalhadores-escravizados-em-15-anos>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2021.

É forçoso constatar, portanto, a necessidade de reflexão sobre um problema tão antigo em nossa organização social e laboral, muito especialmente sobre o ideal de reparação integral. Está - ou não está - sendo alcançado? Tudo sob pena de que a perpetuação de lesão tão capital possa estar sendo - ainda que inconscientemente - retroalimentada pelo Sistema de Justiça Trabalhista ao não haver atenção devida a essa principiologia constitucional, motivo a demonstrar a importância e relevância do tema.

O Sistema de Justiça Trabalhista necessita de um protocolo mínimo de encaminhamento do ideal de reparação. Não se pode ativar por anos, décadas a fio, no estabelecimento de uma condenação e, ao fim, a perplexidade se instalar pelo desafio de se estabelecer qual destinação atribuir às indenizações, com o fito de reparar os bens lesados.

Tal reflexão por certo contribuirá - em linha com o desenvolvimento regional sustentável e a necessidade de regulação que o favoreça - para a superação de tais lesões da cadeia produtiva regional. As implicações daí decorrentes não são somente de natureza humanística, laboral ou ambiental. O são também de natureza econômico-produtiva. Os produtos decorrentes da atividade humana sem proteção se inserem no mercado internacional em forma de concorrência desleal dada a redução de seus custos artificialmente provocada pelo uso irrestrito da mão de obra escrava, desprotegida.

O caso José Pereira é emblemático nesse sentido. Conforme a Comissão Interamericana de Direito Humanos - CIDH (2003), o Estado brasileiro teve que assumir perante a referida comissão, em razão da submissão do trabalhador referido à escravidão contemporânea, o compromisso de efetuar todos os esforços para a aprovação legislativa de lei que inclui, entre as infrações contra a ordem econômica, a utilização de mecanismos ilegítimos da redução dos custos de produção como o não pagamento dos impostos trabalhistas e sociais, exploração do trabalho infantil, escravo ou semiescravo<sup>3</sup>.

A razão suficiente para a presente reflexão é, portanto, a indagação sobre a correta destinação das condenações. O Sistema de Justiça Trabalhista da 8ª Região, que abrange a parte oriental da Amazônia, tem se ativado adequadamente nas destinações em atenção ao princípio constitucional da reparação integral? Quais critérios devem ser adotados para a destinação de tais condenações? As destinações têm mitigado o trabalho escravo e as lesões de massa do mundo do trabalho? Qual o montante de tais destinações? Quais as entidades têm sido beneficiadas? Há pertinência temática entre a destinação e a lesão? As eventuais respostas podem ajudar não somente no alcance

---

<sup>3</sup> CIDH. Relatório nº 95/03. Caso 11.289. Solução amistosa. José Pereira. Brasil. Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2003. Disponível em: <<https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2021.

da reparação integral como conspirar para um desenvolvimento regional sustentável e promoção do trabalho decente.

## **2. DA REPARAÇÃO INTEGRAL.**

Como já referido, o texto constitucional assimila o conceito de reparação integral. Sua implicação cria uma correspondência estrita e ideal entre o dano infligido e o bem restituído ao detentor do direito justo. O pressuposto é o de que a reparação que não alcança a integralidade, parcial, impinge à vítima da lesão dupla penalização: a lesão propriamente dita e a expectativa frustrada de reparação feita apenas parcialmente.

A proteção integral, como um direito da personalidade humana, desafia uma construção permanente na consecução de sua integralidade. No que toca à liberdade e dignidade do trabalho, o questionamento que se impõe, como já dito à farta, é saber se o Sistema de Justiça Trabalhista tem alcançado tal integralidade. Para além da mera monetização de tais lesões, impõe-se saber e pesquisar se as aplicações decorrentes de condenações por lesões coletivas ao mundo do trabalho têm alcançado o ideal de reparação integral incorporado pela Constituição da República em 1988.

À falta de regulamentação pública de tais destinações - o fundo público previsto na Lei da Ação Civil Pública não foi criado desde a década de 1980 - diversas têm sido as aplicações decorrentes das condenações em dinheiro decorrentes de reparações às lesões coletivas do mundo do trabalho. Máxima lesão à liberdade do trabalho - e à liberdade econômica consequentemente - é a condição da escravidão contemporânea.

O sistema tem encetado ações condizentes com a reparação de tal lesão? A escravidão contemporânea tem sido adequadamente enfrentada, condição que deveria ter sido extirpada do nosso ordenamento no alvorecer da República como já referido? As indenizações coletivas decorrentes de tais lesões têm encontrado a destinação correta de forma a alcançar a reparação integral? O desenvolvimento regional pode avançar sem que seja definitivamente extirpada da cadeia produtiva a mácula do trabalho escravo?

Tal implica, como já frisado, em desafio ampliado sob pena de manutenção da invisibilidade da lesão e do conflito, sua perenização e ausência de tratamento à sua causa, frustrando a própria formulação da proteção integral. O sistema não pode e não deve se limitar a uma mera conversão da reparação em moeda. A fixação de indenização e sua destinação devem traduzir sanção que produza o fortalecimento da cidadania e a visibilidade do problema pela comunidade atingida pela ofensa. O direito à proteção integral à personalidade só pode ter eficácia quando uma comunidade jurídica é igualmente implicada pelos mecanismos de sua reparação completa.

A proteção da dignidade humana é o centro do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, tendo o Brasil igualmente adotado esse preceito internacional como um dos fundamentos da democracia brasileira, artigo 1º, inciso III da Constituição da República de 1988. É certo que a proteção à personalidade humana é de maior incidência nas sociedades ocidentais, que construíram instituições visando limitar o exercício do poder do Estado e promover um catálogo de direitos fundamentais com prestações abstencionistas e também positivas, quer por parte das estruturas de poder do Estado, quer pelas grandes corporações estatais e privadas que atuam nos mais diversos mercados, quer no âmbito das relações sociais horizontais.

A dignidade da pessoa humana constitui pedra angular da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e integra o texto constitucional como um dos fundamentos da República irradiando força normativa à comunidade constitucional, com seus intérpretes e praticantes, todos destinatários da força vinculante do artigo 1º, inciso III, da Carta Constitucional.

Disso decorre que a reparação aos agravos à personalidade humana constitui regra positiva, permanente e irredutível do regime constitucional brasileiro, protegida até pela cláusula de vedação de retrocesso. É ampla a proteção assegurada pelo artigo 5º, X, do texto constitucional nacional, vazada nos seguintes termos: (...) *são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação* (...). No campo das lesões coletivas e ambientais, a proteção não é menos integral, conforme o artigo 225, § 3º, da nossa Constituição: (...) *as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados*. (...).

Cuida-se de proteção ampla a garantir a integridade da personalidade dos cidadãos, quer na sua dimensão física e corporal, como na sua dimensão psíquica e social. A proteção envolve a honorabilidade subjetiva e objetiva dos cidadãos, tanto para os nacionais como para os que aqui aportam com intenção de permanência.

Como o texto constitucional brasileiro assimila a experiência modernizante das sociedades industriais centrais e dos graves acontecimentos políticos, tecnológicos e econômicos do século XX, seu campo normativo irredutível incorpora como direitos à proteção integral também os direitos sociais que, especialmente em 1988, passaram a integrar o núcleo de direitos fundamentais do texto constitucional.

A relação dialógica ou conflitiva entre os signos liberdade e igualdade, ainda que na perspectiva de se produzir uma síntese fraterna, como queriam os franceses de 1789, não tem apenas expressão normativa no texto constitucional brasileiro, mas também em bases técnicas, históricas e socioeconômicas distintas.

O texto constitucional brasileiro vigente constitui arcabouço normativo que, sem subverter a ideia de liberdade formal e a sociabilidade do trabalho, criou uma ampla rede de direitos socioeconômicos, ambientais, limitativos da propriedade, de inequívoca vocação *welfarista*, que atenua a vulnerabilidade do trabalho e promove a cidadania dos não proprietários dos meios de produção.

A tendência à assimilação do caráter de transversalidade dos direitos humanos e a horizontalização da sua eficácia ganham regras positivas ao nível constitucional, inaugurando o novo constitucionalismo brasileiro, dotando a cidadania de uma normatividade capaz de, ao menos em tese, reduzir a desigualdade histórica e estrutural da sociedade brasileira, marcada pelo escravismo como modo de produção e da tendência à concentração da propriedade, fatores cruciais para a formação das relações econômicas, sociais e políticas desde a colonização e que atingiu seu ápice no curso do segundo reinado, com a edição da Lei de Terras.

Não seria exagerado afirmar, em retrospectiva, que a história dos séculos XIX e XX, ao menos desde o ano de 1850, representa a tentativa da sociedade em impor à propriedade deveres, limites e ônus tributários que permitam a mitigação dos efeitos do uso exclusivo da propriedade, notadamente dos meios de produção, inclusive lhe impondo funções que se convencionou chamar de sociais. O vetor econômico da democracia qualifica-se, exatamente, pela extensão desses limites.

Assim, a liberdade de trabalho e a dignidade do trabalho encontraram, também no âmbito constitucional, seus princípios e regras de eficácia imediata, o que constitui aquilo que Delgado (2008) consagrou como patamar civilizatório mínimo<sup>4</sup>. Tal patamar envolve prestações positivas como acesso a educação, saúde, trabalho, transporte, lazer, moradia, previdência social, embora nem todas possuam o mesmo grau de efetividade e de incondicionalidade, eis que a sociabilidade do trabalho importa condicionalidades que devem ser atendidas pelos cidadãos adultos, ou ao menos em idade ativa, que executam seu labor sobre a premissa de que o trabalho é lícito. Portanto, várias dimensões da cidadania são exercitáveis somente pelos que estão em condições de exercer o direito ao trabalho.

Daí termos no trabalho humano um fator e um conceito emulador da cidadania, sendo os cidadãos livres para trabalhar e, ao mesmo tempo, condicionados ao trabalho pela sociabilidade. A proteção previdenciária, por exemplo, supõe a prestação de trabalho, a contribuição fiscal do trabalho, do capital e do próprio Estado, sendo a condição de filiado o pressuposto do acesso à proteção dos riscos sistêmicos ou específicos de quem trabalha. Portanto,

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

negar a regularidade da prestação do trabalho equivale a negar segurança econômica e social ao trabalho, mantendo parte da população que trabalha sem a regular filiação à previdência o que gera grave violação da personalidade humana.

Por outro lado, exige-se do poder público garantir ao trabalhador direitos humanos conexos aos direitos sociais, como o de acesso à justiça, quando quaisquer outros direitos individuais ou coletivos não sejam devidamente garantidos ao trabalhador, implementando instrumentos que afirmem a dignidade humana e permitam acesso à estrutura de segurança econômica e social que se buscou inserir por meio do mundo do trabalho.

A partir do movimento de consciência sobre o direito de proteção integral decorrente dos danos causados pela exploração do trabalho sem proteção, há que se ter em mente a necessidade de fixar parâmetros para a dosimetria e, muito especialmente, para a correta destinação das indenizações, até para se escoimar qualquer dúvida sobre a retroalimentação da lesão pelo Sistema de Justiça, sombra preocupante e já referida anteriormente.

A premissa maior é de que não há direito à personalidade humana que não deva ter garantido o acesso à justiça, ou seja, a possibilidade de se valer de um sistema de justiça que analise a causa com vigor e imparcialidade. Como premissa menor, adotemos a visão de que esse acesso à justiça consiga retribuir e obter da comunidade cidadã a chancela, e também compreensão sobre a causa, seu julgamento e seu resultado concreto, seja onde for que o titular do dano esteja no território nacional.

Com isso, o sistema processual deteria uma conexão dinâmica entre direitos humanos, proteção à personalidade e direitos fundamentais instituídos no contexto de convívio, o que significa afirmar que dentro de uma realidade individual há influxos de relações dinâmicas do pertencimento individual a uma comunidade, a seus valores sociais, culturais, políticos e econômicos, dessa construção decorrendo o conceito de necessária participação da comunidade lesada na destinação das indenizações coletivas.

É claro, em decorrência desse juízo, que a violação a direitos da personalidade de trabalhadores, no âmbito da execução do contrato de trabalho, pode e deve receber proteção no âmbito processual. Mas as características dessas relações jurídicas e influxos comunitários não justifica e não se esgota apenas na conversão da sanção em equivalente monetário. É preciso ir além e estabelecer premissas para a completude da reparação. O juízo lógico e normativo dessa dimensão constitucional da dosimetria e destinação de uma sanção, na qual a reparação atinja também o espaço de cidadania, pode ter como resultado a recomposição da reparação em equivalente monetário à toda a dimensão da vida social em que a realidade de violação de direitos vivida individualmente esteja inserida.

Há razões de ordem social e econômica para essa apreciação. O que se quer cuidar aqui é reforçar e aperfeiçoar os instrumentos jurídicos de proteção integral à personalidade humana contra os abusos e violações a direitos, que insistem em permanecer em nosso país mesmo decorridos mais de um século do período abolicionista, especialmente no caso da violação de direitos pela naturalização do trabalho escravo. É preciso construção permanente do sentido que se quer dar ao artigo primeiro e terceiro da Constituição Federal de 1988, quando associamos fundamentos como o da dignidade humana e livre iniciativa com objetivos de desenvolvimento e redução das desigualdades sociais e regionais no Brasil.

Daí não se pode conceber que a negação de direitos elementares aos trabalhadores resulte e se esgote apenas em sua fruição monetária individual, porque isso cria uma desproporção ao bem protegido e de interesse comum numa comunidade cidadã, como condições ambientais, sanitárias, culturais, segurança do trabalho, e a violação específica que atinge os trabalhadores. É fato que a modicidade das reparações constitui um problema estrutural do sistema de proteção, visto que se a sanção econômica é modesta, a violação às regras de proteção do trabalho acaba por receber um estímulo econômico para a sua perpetuação. Também é preciso registrar, as condenações coletivas em expressivos valores monetários não são uma realidade constante, sendo que o resultado econômico da condenação pouco consegue balancear os objetivos democráticos e republicanos. Entretanto, desde logo é preciso delimitar o objeto da presente reflexão à destinação ideal e seus pressupostos, eis que a discussão sobre a dosimetria daria por si só ensejo a um trabalho de fôlego.

Nesse passo, as hipóteses devem contemplar uma composição processual e jurisdicional de dimensão comunitária com clara intenção de completude. A lógica de uma fruição compartilhada numa comunidade conecta-se a uma realidade que perpassa o indivíduo, podendo promover a correta destinação da reparação para setores ou instituições que atendem as vítimas da exploração desprotegida do trabalho ou outras realidades que compõem o quadro antecedente e consequente da vulnerabilidade social do trabalhador.

São organizações da sociedade civil, privadas ou do terceiro setor, até mesmo do poder público, que desempenham funções tanto de interesse social, como ambiental, educacional, de saúde, segurança sócio-assistencial, inclusive profissionalizante, e que são acionadas em circunstâncias de violação da personalidade humana para uma prática de transformação do entorno de todo um coletivo de pessoas que coexistem com situações de vulnerabilidade que as conduziram a sofrer o que qualquer pessoa nesse contexto social não poderia ou, ao menos, jamais deveria viver.

### 3. DA REPARAÇÃO DA ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA.

No sistema de justiça para combate ao trabalho escravo relativo à jurisdição civil coletiva, temos a instituição legislativa de um fundo público para a reparação. Como já antecipado, o referido fundo ainda não foi regulamentado conforme a previsão do artigo 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. A legislação já estabelece parâmetros do ideal de reparação integral: a reconstituição da lesão, a participação da sociedade e a atuação ministerial. O fundo federal ou estadual, via eleita pelo legislador para a reparação, demonstra que os recursos advindos de condenação monetária devem se destinar à reconstituição dos bens lesados de forma comunitária, para uma pessoa e para todas as pessoas, na medida em que se não há essa correlação entre a destinação e a lesão, a proteção integral não se perfaz.

Várias são as questões postas a exame relativas a situações básicas de como definir o que reparar, como e em que medida seria a sanção, a repercussão econômica que a causa induzirá e outras. Essa discricionariedade, própria do poder geral de cautela, atrai críticas que afirmam existir um certo ativismo judicial, como se a conduta de análise criteriosa e a busca evolutiva de interpretação da norma constitucional frente à história e realidade sociais não fosse um papel institucional próprio dos intérpretes da Constituição. Mas a crítica é bem-vinda e nos exige a reflexão: essa discricionariedade atende - está atendendo - o ideal de reparação integral constitucional?

Diante desse quadro, controvertido para os conservadores processuais mas respaldado pela constitucionalidade dinâmica dos direitos humanos, é necessário alinhar argumentos teóricos que permitam desbravar o conceito de reparação integral numa perspectiva de alcance de sua completude, por vezes utópica, mas que percorra todas as dimensões dos danos praticados e os mecanismos de reparação, gerando a melhoria da vida de cada um e de todos nós, cidadãos de uma comunidade constitucional.

A hipótese a ser posta em modo de checagem é a existência de fundos públicos que efetivamente reparem as lesões coletivas da escravidão contemporânea com o alcance do ideal de reparação integral prevista na Constituição da República, especialmente em experiências estaduais, considerando a inexistência de fundo nacional com essa finalidade. Subsidiariamente, inexistente um fundo adequado, verificar se o asseguramento da participação social na conformação da adequada aplicação tem alcançado o ideal de reparação integral prevista na Constituição da República.

### 3.1. DA (IN)EXISTÊNCIA DE FUNDO PÚBLICO.

Já se antecipou no presente texto a inexistência de um fundo público, via eleita pelo legislador na Lei da Ação Civil Pública, como instrumento apto à reparação integral das lesões coletivas decorrentes da escravidão contemporânea. O legislador também autoriza, como a ampliar as possibilidades de melhor adequação e integração da reparação, que o fundo também possa ser estadual, gerido por um conselho. Na ausência de um fundo específico, diversos são os fundos utilizados para o direcionamento e depósito das condenações em dinheiro decorrentes das ações civis públicas de reparação das referidas lesões. Entre eles, podemos citar o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e o Fundo de Direitos Difusos - FDD.

Tais fundos análogos têm se constituído em solução precária para a reparação integral, eis que possibilitam apenas a conclusão de um processo judicial mediante mera transferência eletrônica dos valores depositados para os referidos fundos. É que a vocação natural dos referidos fundos não é a reparação da escravidão contemporânea. Eles possuem outras vocações meritórias, mas ao não atender o primeiro e mais importante requisito da reparação - a pertinência temática entre lesão e reparação - tal destinação acaba por incidir no ciclo vicioso que não possibilita a reparação e superação da escravidão, conforme já exposto amplamente.

Assim, o requisito fundamental não se encontra contemplado por essa solução paliativa que acaba por reforçar o caráter de invisibilidade e perenização da lesão em desatenção ao sistema constitucional que conduz à reparação integral e à superação da lesão em definitivo. Ademais, tais fundos análogos não possuem no seu conselho representantes da comunidade lesada, os mais legitimados atores à perfeita compreensão do problema e das estratégias integrais de sua reparação. Também não possuem tais fundos a participação ministerial especializada, do Ministério Público do Trabalho, o que reforça o distanciamento do ideal de reparação integral. Por evidente, esta não pode e não deve ser a melhor aplicação conforme o ordenamento jurídico pátrio, apesar de ser a mais cômoda e utilizada processualmente por permitir estatisticamente e formalmente a solução, finalização e arquivamento de um, em geral, longo processo judicial.

Uma outra consequência lógica é a de que se deixam de amearhar valores substanciais, com a reunião de indenizações em dinheiro decorrentes de múltiplos casos, mas de lesões de natureza semelhante, de modo a financiar projetos maiores e melhor adaptados para o enfrentamento estrutural do problema. O foco, por evidente, não é a solução imediata, precária e sem preocupações com a reparação integral de mais um processo judicial. É preciso então avançar para o aperfeiçoamento da vontade legislativa de criação

e funcionamento de um fundo público até para que o Sistema de Justiça Trabalhista cumpra a sua parte no sistema de reparação integral da lesão coletiva da escravidão.

Não se olvida a crítica de que a existência de um fundo público pode engessar o mecanismo de reparação. Há sempre múltiplos fatores benéficos e adversos em toda e qualquer forma de solução. As adversidades devem ser devidamente enfrentadas para sua superação. De início se opõe a essa crítica o inolvidável argumento de que não se tem conseguido avançar na superação da escravidão, apesar do relativo sucesso da política pública de enfrentamento à escravidão desde a década de 1990.

Há iniciativas estaduais interessantes a demonstrar e ilustrar os argumentos de toda ordem. O Fundo Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo (Fete), do Mato Grosso, criado pela Lei Estadual nº 9291/2009, tinha por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente do trabalho, aos trabalhadores e à coletividade por infração aos direitos humanos e fundamentais. Fundo estadual pioneiro de enfrentamento ao trabalho escravo, infelizmente não teve bom sucesso até o presente. Pesou, em uma apressada análise dos seus anos de funcionamento, a composição majoritária do Estado no seu conselho executivo. À sociedade civil organizada restou um papel subsidiário e, na primeira gestão governamental eleita avessa à promoção da política pública respectiva, o fundo foi paralisado, deixando de oferecer a funcionalidade necessária para o implemento da reparação.

Do Estado da Bahia nos vem o exemplo mais eloquente de um fundo estadual de trabalho decente constituído e adequado ao sistema constitucional de reparação integral. A Lei Estadual nº 12.356, de 22 de setembro de 2011, instituiu o Fundo de Promoção do Trabalho Decente - FUNTRAD para financiamento de ações de promoção do trabalho decente, no âmbito do Programa Bahia do Trabalho Decente. O FUNTRAD tem alcançado a funcionalidade necessária ao ideal de reparação. Seu funcionamento na promoção do trabalho decente é a face oposta necessária ao enfrentamento da escravidão contemporânea. Ao tempo do presente escrito, o referido fundo acaba de lançar um edital de projetos de promoção do trabalho decente da ordem de R\$15 milhões.

A título de comparação, todo o orçamento da Secretaria de Justiça e Direitos Humanos - SEJUDH, do Estado do Pará, responsável pela condução da política pública da promoção de todo o amplo espectro dos Direitos Humanos no estado brasileiro campeão de escravidão, importa em apenas R\$88 mil. Dentre outros hercúleos objetivos e desafios, a SEJUDH tem sob seu comando o combate à escravidão, ao tráfico de pessoas e à promoção da migração segura.

Há um fator adicional a se considerar na questão em relevo: a do pacto federativo. A Constituição da República inscreve entre seus objetivos

fundamentais a redução das desigualdades regionais (art. 3º, III). Dessa forma, como conceber que indenizações em dinheiro que poderiam compor o esforço orçamentário dos entes federados, especialmente da Amazônia, sejam remetidos para fundos federais sem nenhuma contrapartida? A União é depositária de imensa dívida federativa para com a Amazônia brasileira. Não há sentido lógico na remessa e depósito dessas condenações para fundos federais. É uma renúncia de receita absolutamente inexplicável do ponto de vista do pacto federativo e das determinações constitucionais de redução das desigualdades regionais.

Por todas essas considerações e constatações se verifica a urgente necessidade de criação de fundos estaduais de promoção do trabalho decente que, por seu próprio escopo, possuem o ideal de reparação integral contemplado. De se ressaltar que, no momento vivido na cena política brasileira, o terreno da planície é muito mais favorável à construção desse ideal de reparação por meio de fundos públicos, do que no planalto. As unidades federativas, especialmente aquelas que se defrontam com endêmicos processos de escravidão contemporânea devem/deveriam lançar mão desse instrumento posto à disposição pelo sistema constitucional de reparação integral da lesão coletiva da escravidão contemporânea.

### **3.2. DA (NÃO) PARTICIPAÇÃO SOCIAL.**

Um outro requisito fundamental para a sábia construção legislativa é a da participação social por intermédio de representantes da comunidade atingida pela lesão, seja no conselho gestor de um fundo para esse fim constituído, seja nos processos em curso no Sistema de Justiça Trabalhista, judiciais ou extrajudiciais. Como já visto na seção anterior, os fundos públicos geralmente utilizados para depósitos das condenações em dinheiro não contam com a necessária participação da comunidade local.

A participação de representantes da comunidade lesada é de curial importância, mas na prática não tem alcançado essa dimensão. É a comunidade lesada, para além da legítima destinatária das indenizações coletivas, que detém o conhecimento empírico a fundamentar as melhores formas de alcance da reparação integral da lesão; mais que a reparação, a própria superação do drama coletivo que se dá nos complexos limites da realidade regional onde a escravidão campeia.

Tal se afere pela própria análise histórica do enfrentamento do problema, em especial na Amazônia brasileira. Foi a sociedade civil, em especial a Comissão Pastoral da Terra, pela firme condução de Dom Pedro Casaldáliga, na década de 1970 e em pleno regime militar, quem deflagra o processo de visibilização do problema pela contundente ação direta em defesa

dos trabalhadores explorados pela escravidão da elite agrária do Araguaia. É a sociedade civil, portanto, que inicia o processo de criação dos mecanismos que desembocarão no reconhecimento pelo Estado brasileiro, na década de 1990, da escravidão presente e reinante entre nós: não era um problema superado no século XIX, como a crença corrente apregoava.

Somente 25 anos depois da bandeira levantada pela sociedade civil é que o Estado brasileiro, por força do caso José Pereira levado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos - CIDH, reconhece e passa a atuar no combate à escravidão contemporânea, evidentemente sob o pálio da iminente condenação internacional pela presença da mácula da escravidão em sua cadeia produtiva, incidindo em evidente concorrência econômica desleal no cenário internacional. Ora, se é a sociedade que assim aponta e visibiliza o problema em um claro processo endógeno de autorreparação, é ela, por certo, a mais apta a demonstrar os desafiantes caminhos da reparação integral e superação definitiva da mácula.

O sul paraense é pródigo em demonstrações sobre essa experiência. A região de Marabá, cidade do sul e sudeste paraense, aponta a decisiva participação da sociedade local na abordagem do problema. É nesta cidade polo que se encontra a Fundação Cabanagem, pioneiro e histórico local de homiziamento dos escravos fugitivos das fazendas desde a década de 1970. A fundação, por quase meio século, tem promovido a defesa dos trabalhadores e avança para processos de formação e resgate da cidadania, mais que o mero resgate da escravidão.

Nos anos de 2010, depois de muita reflexão da sociedade, inclusive acadêmica, um colóquio na universidade local sugere um canal de participação social da comunidade na reparação dessas lesões pelo Sistema de Justiça Trabalhista. O canal se revelou possível e bem sucedido. Do colóquio resultou que para um enfrentamento mais completo, integral, era necessário que o Sistema de Justiça Trabalhista melhor dialogasse com a sociedade civil. No triste primeiro semestre de 2011, diversas lideranças sociais, ambientais, laborais, foram mortas ou ameaçadas, entre elas o casal de ambientalistas José Cláudio e Maria do Espírito Santo, com repercussão internacional, e o sindicalista Piauí. A realidade assustava e exigia que a sociedade fosse ouvida para o melhor enfrentamento da questão.

Fez-se necessária a demonstração de que, entre outras coisas, o ambiente de ameaças e suas concretizações tinham relação direta com a escravidão, com o mundo do trabalho. O trabalho de ambientalistas vinha a reboque da degradação ambiental dessa parte da região amazônica. A degradação não ocorre com trabalho decente, digno ou formal, mas sempre sob a bandeira da escravidão. Desse cenário, nasce um grupo interinstitucional de enfrentamento ao trabalho escravo, autodenominado GAETE. O grupo

envolvia o Sistema de Justiça Trabalhista e a sociedade local, podendo se citar entre seus componentes a histórica Comissão Pastoral da Terra, Centro de Defesa da Vida e Direitos Humanos, Repórter Brasil, sindicatos, movimentos sociais, universidades...

O GAETE, nada mais do que um mecanismo de participação social na destinação das indenizações coletivas, passa a debater em conjunto com o Sistema de Justiça Trabalhista as melhores formas de reparação das lesões coletivas. O primeiro dos projetos, denominado Ameaçados, encetado e financiado pelas indenizações coletivas, tinha por objeto o diagnóstico, identificação e equacionamento das lutas subjacentes aos processos de constrangimento e ameaça. Resultou na identificação de 33 (trinta e três) lideranças ameaçadas, contratação de advogados e técnicos para o encaminhamento da questão litigiosa subjacente ao conflito trabalhista, agrário, ambiental e/ou criminal. Um inédito encontro dessas lideranças ameaçadas ocorreu com ampla cobertura jornalística. As lideranças identificadas permanecem com suas vidas preservadas, tendo um documentário premiado sido produzido a respeito.

A participação social assim formatada encaminhou diversos outros projetos na região por todos os anos 2010. O projeto Escravo Nem Pensar levou noções de Direitos Humanos e combate à escravidão, em metodologia de escala desenvolvida especificamente para esse fim, a todos os municípios da região de forma inédita, inclusive incorporando o tema na grade curricular de diversos municípios. A agenda Carajás de trabalho decente, conduzida pela OIT, também contemplou a região por consequência da participação social do GAETE. A Rede de Ação Integrada para o Combate à Escravidão - RAICE uniu a Comissão Pastoral da Terra e o Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos de Açailândia - Carmen Bascarán na superação das vulnerabilidades do trabalhador exposto ao aliciamento da escravidão pela via da emancipação agrária, alfabetização e qualificação.

Diversos outros projetos também foram resultado dessa participação social, mas o mais eloquente exemplo de seu acerto foi a produção e filmagem do primeiro longa-metragem sobre escravidão contemporânea brasileiro, o filme Pureza. Baseado em fatos reais, o filme explora a história de Pureza Lopes Loyola, que ao perder seu filho para a escravidão, sai em uma jornada da heroína em seu resgate. Nesse processo é confrontada com a dramática realidade da maioria dos trabalhadores da fronteira de expansão econômica na Amazônia, incorporando assim a missão ativista pela erradicação da escravidão.

A película se tornou o filme brasileiro mais premiado da pandemia, com dezenas de prêmios em festivais, devendo estrear nas telas dos cinemas no mês de maio de 2022, no Dia das Mães. O processo que leva à construção da cota de financiamento do Pureza com indenização da maior condenação

por trabalho escravo do Brasil, caso da Fazenda Estrela das Alagoas, passa por sucessivas apresentações do projeto ao GAETE, ao Sistema de Justiça Trabalhista, inclusive com a participação do então Procurador Geral do Trabalho em uma das reuniões designadas para esse fim.

Somente essa construção coletiva, dando densidade à participação de representantes da comunidade lesada, possibilitou a construção de um projeto dessa envergadura para o enfrentamento do problema. A produção do audiovisual, por certo, dá ensejo a um aumento do nível da consciência coletiva sobre esse grave problema que não é de reconhecimento instantâneo, de condicionantes e tipologias complexas, mas que ao fim e ao cabo viola não só a liberdade como a dignidade do trabalhador, reduzindo sua condição a do escravo, da coisa, do animal.

#### **4. CONCLUSÃO.**

Em linha de conclusão, se pode dizer que a trilha estabelecida pelo legislador na Lei da Ação Civil Pública para o aperfeiçoamento da reparação integral pode e deve ser seguida. A criação de fundos públicos estaduais para a reparação da escravidão, mediante a promoção do trabalho decente, deve ser o caminho para as regiões que querem ver a superação em definitivo da escravidão contemporânea. Essa é a vontade do legislador, fonte primeira e autêntica da interpretação da lei, sendo certo que o fundo específico estabelece e deve estabelecer o binômio essencial da integralidade reparatória: lesão-reparação.

Ainda que o processo legislativo se alongue - como alongado está - as balizas estão dadas, impondo-se observar os demais requisitos da reparação integral, em especial o da participação social. É a participação social que manifesta a concretude da reparação integral, seja pelo estabelecimento da pertinência com a complexa realidade regional, seja pela noção de urgência e precedência diante da multiplicidade de olhares sobre a implementação e alcance da reparabilidade integral. A jurisdição civil informa e preleciona a forma de participação de todos aqueles que não sejam partes integrantes de um processo judicial, muito especialmente pela via de editais, podendo, conforme autorização da própria LACP, o dinheiro ficar depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária, à espera da solução ideal de reparação integral.

O passo fora dessa trilha nos lança no terreno inseguro da falta de regulamentação. De registrar aqui recente ação da CNI, perante o STF, em que a mesma alega que a jurisdição trabalhista tem destinado recursos à margem da lei (CNI questiona destinação de valores de condenações em ações civis públicas. STF, 16 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<http://portal.stf.jus>.

br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=481831&tip=UN>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2022). A confederação defende que as condenações devem ser revertidas aos fundos federais análogos, impropriedade que já se enfrentou na presente reflexão.

Registre-se igualmente que o Tribunal de Contas da União, por seu plenário, decidiu investigar todos os acordos firmados pelo Ministério Público, para avaliar a dimensão do “orçamento paralelo” administrado atualmente pelos procuradores (TCU vai investigar “receitas paralelas” de acordos fechados pelo MPF. Consultor Jurídico, 22 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-22/tcu-investigar-receitas-paralelas-acordos-fechados-mpf>>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2022).

Os Estados do Pará e Amapá, seja pela via das proposições da Comissão Estadual de Erradicação ao Trabalho Escravo - COETRAE/PA, integrada pelo Sistema de Justiça Trabalhista, seja pela via do Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (FONTET), do CNJ, têm avançado na pauta de criação dos fundos estaduais de trabalho decente, o que se revela alvissareiro.

## REFERÊNCIAS.

CATARINA, Barbosa. Mais de 13 mil pessoas: Pará é o estado que mais resgatou trabalhadores escravizados em 15 anos. Comissão Pastoral da Terra, 2020. Disponível em: <<https://www.cptnacional.org.br/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/5848-mais-de-13-mil-pessoas-para-e-o-estado-que-mais-resgatou-trabalhadores-escravizados-em-15-anos>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2021.

CIDH. Relatório nº 95/03. Caso 11.289. Solução amistosa. José Pereira. Brasil. Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2003. Disponível em: <<https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>>. Acesso em: 30 de dezembro de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. (em publicação...)

## O TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA DO DENDÊ: CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E UMA BREVE ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO

*Natasha Schneider\**  
*Larissa de Souza Carril\*\**

**RESUMO:** O presente artigo é apresentado como conclusão dos estudos e debates travados pelo grupo de estudo sobre trabalho escravo contemporâneo, no âmbito da Escola Judicial da 8ª Região. Ao proceder leituras e estudos sobre o trabalho escravo moderno, constatamos que o cultivo de dendê, também conhecido como óleo de palma, tem crescido em nossa região nas últimas décadas e que no ano de 2013 passou a fazer parte oficialmente da relação de atividades flagradas com trabalho escravo, o que nos levou a escolher esta cadeia produtiva como objeto de estudo a fim de analisar como tal situação vem sendo compreendida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. O presente artigo tem por objetivo analisar se o trabalho na cadeia do dendê pode ser enquadrado no conceito de trabalho escravo moderno, mormente na modalidade de trabalho degradante. Os objetivos específicos do trabalho são: compreender a realidade econômica e regional do trabalho na cadeia do dendê, entendendo e diferenciando os elos produtivos e os tipos de modalidades contratuais; refletir se as condições de trabalho na cadeia produtiva do dendê podem ser enquadradas ou não no conceito de trabalho degradante; averiguar e refletir de forma crítica o entendimento da doutrina e da jurisprudência regional a respeito do tema. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, abrangendo livros, periódicos, teses e dissertações acadêmicas, que deram sustentação teórica à análise jurisprudencial realizada ao final. Para tanto, foram colhidos dados na página do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (MPT) e de organizações não governamentais em sítios

---

\* Juíza Titular da Vara do Trabalho de Capanema - 8ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Mestre em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Lisboa.

\*\* Juíza do Trabalho Substituta da 11ª Região. Ex-Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas - CIESA.

oficiais. A fim de viabilizar a análise jurisprudencial, antes foi necessário discorrer sobre as características especiais da cadeia produtiva do dendê e as condições de trabalho e sobre conceitos essenciais ao trabalho escravo contemporâneo, concluindo-se, ao final, que ainda há certa resistência em reconhecer como trabalho escravo aquele realizado em condições degradantes.

**PALAVRAS CHAVE:** condições degradantes; trabalho; condição análoga à de escravo; óleo de palma; jurisprudência.

## 1. INTRODUÇÃO À ANÁLISE DA CADEIA PRODUTIVA DO DENDÊ.

O cultivo do dendê mereceu atenção especial do Estado brasileiro por se tratar de fonte alternativa viável e sustentável que possibilita a redução da dependência de combustíveis fósseis.

Por se tratar de uma cultura perene, pode ser fonte de geração de renda de forma sustentada e, além disso, do ponto de vista ambiental, é uma cultura ecologicamente limpa. (SERRA NETO, p. 14)

Ademais, a sua cadeia produtiva permite, através de contratos de parceria, a integração de famílias que antes viviam da agricultura de subsistência, o que aumenta a sua importância econômica e social para a realidade regional.

Nos anos 2000 a produção de dendê começa a ganhar espaço e evidência no cenário paraense, especialmente com a introdução do biodiesel na matriz energética brasileira, através da Lei nº 11.097/05.

Não temos como adentrar na discussão, muito bem levantada por Prudêncio Honório Serra Neto em sua dissertação de mestrado, sobre se esta relação com a agricultura familiar poderia se caracterizar como uma forma moderna de escravidão por dívida, tendo em vista os estreitos limites deste artigo. Contudo, é inegável que a cultura do dendê se desenvolve em regiões muito carentes do Estado do Pará e tem contribuído para a redução da pobreza de modo geral.

Não obstante, por se tratar de uma atividade econômica, capitaneada por grandes empresas agroindustriais, com o evidente objetivo de obter cada vez mais lucros, não tardou para que as fiscalizações do trabalho constatassem condições degradantes de trabalho na cadeia produtiva do dendê.

Quando a cadeia produtiva do dendê passa a fazer parte oficialmente da relação de atividades flagradas com trabalho escravo em 2013, as autoridades públicas passam a debater soluções para os problemas decorrentes

desta exploração. Então, o governo do Pará, em 2014, vem a estabelecer o Protocolo Socioambiental para a Produção do Óleo de Palma.<sup>1</sup>

Em 2016, as empresas agroindustriais pertencentes à Associação Brasileira de Produtores de Óleo de Palma (ABRAPALMA) firmaram uma Carta de Princípios sobre o Trabalho Decente na Cadeia do Óleo de Palma, assinada em 28 de novembro de 2016, no auditório do TRT da 8ª Região, Belém/PA.<sup>2</sup>

Na referida carta, as empresas buscaram firmar balizas para a promoção do trabalho decente, em relação a seus empregados, formulando dez princípios básicos a serem perseguidos. No princípio 5, a carta elenca quais tipos de trabalhos devem ser abolidos: o infantil, o análogo ao de escravo e o degradante.

Em outubro de 2020, o Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentaram o estudo “Cadeia Produtiva do Óleo de Palma - avanços e desafios rumos à promoção do trabalho decente: análise situacional”. Constatou-se, no referido estudo, que o Estado do Pará é responsável por 91,3% dos 111.4 mil hectares do plantio de palma no País.

Do total de hectares cultivados no Estado do Pará, cerca de 90% da produção é gerida por empresas agroindustriais. Os outros 10% são divididos entre pequenos e médios produtores e agricultores familiares, que estabelecem contratos de fornecimento ou arrendamento com as empresas agroindustriais.

Registra-se que os seis municípios paraenses com as maiores áreas destinadas ao plantio e à colheita de cachos de palma são Acará (14 mil hectares), Bonito (10 mil), Concórdia do Pará (21,6 mil), Moju (7 mil), Tomé-Açu (10,6 mil) e Tailândia (19,3 mil). **No total, esses municípios concentram 80,8% da área de produção do Pará, tendo sido responsáveis por 83,9% da produção estadual e 82,5% da produção nacional em 2017 (IBGE, 2018).**

Consoante se denota, quase toda a produção nacional é centrada no Estado do Pará e se trata de atividade econômica muito importante para o desenvolvimento da região.

Diante de tal cenário, para melhor compreender as consequências desta forma de produção na realidade juslaboral local, é necessário analisar como a jurisprudência trabalhista da 8ª Região vem enfrentando tal debate, tudo em cotejo com a recente análise da OIT e do MPT a respeito do tema, realizada em outubro de 2020.

---

<sup>1</sup> Cadeia Produtiva do Óleo de Palma - Avanços e Desafios rumo à Promoção do Trabalho Decente: Análise Situacional. Documento de Discussão para a promoção do diálogo social no contexto do Projeto “Promoção e Implementação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no Brasil”.

<sup>2</sup> <http://www.abrapalma.org/pt/carta-de-principios-sobre-o-trabalho-decente-na-cadeia-do-oleo-de-palma/>

Desta feita, no presente artigo pretendemos inicialmente apresentar um breve resumo de como funciona a cadeia produtiva do dendê no Estado do Pará, em seguida trabalhar os conceitos essenciais ao trabalho escravo contemporâneo, e mais especificamente a ideia de trabalho degradante, para, ao final, fazer uma análise da jurisprudência regional sobre o tema a partir de algumas decisões pontuais e atuais. Por fim, traçaremos conclusões sobre as dificuldades encontradas e perspectivas.

A cadeia produtiva da palma é complexa e se encontra dividida entre empresas agroindustriais, pequenos e médios proprietários, agricultores familiares e integrantes da reforma agrária.

Segundo o estudo “Cadeia Produtiva do Óleo de Palma - avanços e desafios rumos à promoção do trabalho decente: análise situacional”, a estrutura produtiva da cadeia pode ser dividida em cinco elos.

O primeiro elo seria composto dos fornecedores de sementes, mudas, defensivos, fertilizantes, máquinas, equipamentos e implementos agrícolas, além da assistência técnica.

O segundo elo, centrado no cultivo de palma de óleo para fornecimento de cachos de frutos frescos, seria formado justamente por pequenos e médios produtores, agricultores familiares, integrantes da reforma agrária e ainda por empresas agroindustriais.

O terceiro elo, consistente na extração de óleo de palma bruto e refinado, seria composto por empresas agroindustriais.

O quarto elo já seria atinente à aplicação industrial do óleo de palma, formado por indústria de alimentos, cosmética, de biodiesel ou outras indústrias.

Por fim, o quinto elo já seria voltado à comercialização, composto por atacado, varejo e consumidor final.

Pois bem, no presente trabalho não trataremos dos elos 1, 4 e 5.

No que concerne aos elos 2 e 3, considerando que no presente trabalho pretendemos conciliar a análise teórica com a jurisprudencial, não nos ateremos aqui também aos agricultores familiares, cuja formatação da relação de trabalho é absolutamente peculiar e demandaria abordagem bem diferente.

As demandas que chegam à análise da Justiça do Trabalho são em sua maioria decorrentes de relações trabalhistas mantidas entre trabalhadores (formais ou diaristas) e pequenos e médios produtores, ou entre aqueles e empresas agroindustriais.

Isto posto, feito este esclarecimento, passamos à análise sobre trabalho escravo contemporâneo e os conceitos a ele atinentes.

## 2. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.

A primeira sentença sobre trabalho escravo no Brasil, conforme levantamento feito pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) foi proferida há 44 anos pelo Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, quando atuou como juiz do trabalho substituto em Abaetetuba, nordeste do Pará.

A referida sentença consta do acervo do Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região.<sup>3</sup>

A reclamação trabalhista verbal foi ajuizada por um trabalhador rural contra uma empresa detentora de um engenho de cana de açúcar, e a hipótese levantada era de escravidão por dívida.

Naquele momento, então, a escravidão passava a ser identificada a partir de novos contornos. A privação da liberdade não mais dependia da existência de correntes.

Descobre-se no Brasil uma prática, por muito tempo ocultada pela vastidão do território e pelas dificuldades de acesso ao interior do País, de se arregimentar mão de obra numa região a fim de levar os trabalhadores para laborar em fazendas em regiões distantes, onde já chegavam devendo ao arregimentador o valor do transporte e ainda tinham que adquirir ferramentas de trabalho, as quais também eram postas na conta das suas dívidas para com o fazendeiro.

Dentro das fazendas, eram vendidos mantimentos em valores bem superiores aos de mercado, o que só fazia aumentar a dívida do trabalhador a valores que jamais corresponderiam aos salários que eram prometidos.

Em 1995 foi realizada a primeira operação de combate ao trabalho escravo pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae)<sup>4</sup>, tendo a partir de então as ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego, dado prosseguimento às operações, e intensificando-as, sendo enfim capazes de render a libertação de aproximadamente 50 mil trabalhadores em condições análogas às de escravo até os dias de hoje.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> <https://www.trt8.jus.br/noticias/2020/no-dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-justica-do-trabalho-da-8a-regiao>

<sup>4</sup> Primeira operação do Grupo Móvel foi realizada de 15 a 19 de maio de 1995, pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae), conforme <https://vermelho.org.br/2015/05/13/ministerio-comemora-20-anos-de-combate-ao-trabalho-escravo/>, acessado em 12.02.22.

<sup>5</sup> <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/05/acoes-contra-trabalho-escravo-resgatam-50-mil>, acessado em 13.04.16 e não mais disponível.

Assim, em 2003 a redação do art. 149 do Código Penal foi alterada, passando a tipificar o crime lá estabelecido da seguinte forma:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, **quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho**, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Percebe-se, assim, que o legislador adequou a norma à realidade da escravidão moderna no Brasil, incluindo na descrição do tipo penal as hipóteses em que se considera haver efetiva redução do ser humano à condição análoga à de escravo, isto é, não mais apenas a restrição do direito de locomoção é característica definidora da condição de escravo, mas também elementos como trabalhos forçados, jornada exaustiva, ou ainda sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho passam a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo, pois retiram do trabalhador a sua dignidade, princípio fundamental no qual se assenta a nossa ordem constitucional, segundo art. 1º, III da CF/88.

Ao ser privado de sua dignidade, o trabalhador é alijado de sua condição humana, sendo reduzido a mero meio de produção, a uma coisa, a um instrumento destinado a produzir riquezas em benefício daquele que explora a sua força de trabalho.

O legislador, ao elaborar este tipo penal, identificou quatro formas de “Reduzir alguém à condição análoga à de escravo”. A primeira seria “submetendo-o a trabalhos forçados”, a segunda seria submetendo-o “a jornada exaustiva”, o terceiro seria “sujeitando-o a condições degradantes de trabalho” e por fim “restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

Para que se configure o tipo penal em questão, portanto, basta a constatação, no caso concreto, de apenas uma das condutas típicas ou

equiparadas, apesar de, na maioria das vezes, quase todas as condutas serem percebidas pela fiscalização (MESQUITA, 2016, p. 48).

Sem pretender exaurir o tema, apresentamos os conceitos dos meios de execução para que possamos debater a respeito do meio de execução que causa mais dúvidas e controvérsias na doutrina e na jurisprudência: o conceito de trabalho degradante.

Trabalho forçado ou obrigatório é aquele previsto na Convenção 29 da OIT e conceituado como todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade (artigo 2º, item 1).

O meio de execução de restrição à locomoção em razão de dívida não suscita muitas dúvidas. Também é chamado de “truck system” ou sistema de barracão. Dificilmente o empregador que faz uso de trabalho escravo contemporâneo irá utilizar coação física para manter o trabalhador cativo. Como resume a Professora Doutora Valena Jacob, “A força moral da dívida dispensa o uso da força” (MESQUITA, 2016, p. 55).

Jornada exaustiva, por sua vez, deve ser considerada não apenas no que toca à sua duração, mas também quanto à intensidade do trabalho. Desta forma, pode ocorrer de uma jornada ser considerada exaustiva apesar de se dar em tempo condizente com a jornada estabelecida por lei, naqueles casos que reste evidenciada a submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho que o leve ao limite de sua capacidade física, uma vez que o objetivo da norma é proteger o direito à saúde, ao descanso e ao próprio convívio social do trabalhador. (MESQUITA, 2016, p. 58).

O conceito de trabalho degradante, por sua vez, é um conceito aberto que há muito tempo desperta dúvidas na jurisprudência e na doutrina.

Via de regra, tem sido compreendido como sendo aquele trabalho aviltante, que nega os direitos básicos ao trabalhador, rebaixando-o à situação de coisa.

Consoante José Claudio Monteiro de Brito Filho, “irregularidades trabalhistas, condenáveis sob esse aspecto, mas que não sejam suficientes para equiparar um ser humano a um bem, não serão suficientes para caracterizar o trabalho em condições degradantes sob a ótica penal. Não há, todavia, uma lista de violações que possa indicar quando há ou não a presença de condições degradantes” (BRITO FILHO, 2014, p. 84).

Conclui o renomado autor que é o conjunto de violações que levará ou não à instrumentalização do ser humano e, por conseguinte, ao ilícito penal.

Ao citar dados dos Relatórios de Fiscalização do Grupo Especial Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, Valena Jacob refere as principais características dos trabalhos desenvolvidos em condições degradantes, como as seguintes (MESQUITA, p. 60):

*1- deixar de manter abrigo para proteger os trabalhadores contra intempéries nos trabalhos a céu aberto; 2- manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho; 3- deixar de disponibilizar aos trabalhadores instalações sanitárias; 4- deixar de disponibilizar aos trabalhadores locais para refeição; 5- deixar de disponibilizar aos trabalhadores alojamentos, quando houver permanência deles no estabelecimento nos períodos entre as jornadas de trabalho; 6- deixar de disponibilizar aos trabalhadores alojados local adequado para o preparo de alimento; 7- deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI), quando necessário; 8- deixar de disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho; 9- deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida.<sup>6</sup>*

<sup>6</sup> O Anexo Único da Instrução Normativa nº 139, de 22 de Janeiro de 2018, do Ministério do Trabalho apresenta um rol não exaustivo de indicadores de condições degradantes de trabalho, como forma de guiar o trabalho dos Auditores Fiscais do Trabalho: II - São indicadores de sujeição de trabalhador a condição degradante: 2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento; 2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades; 2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade; 2.4 Reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos; 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade; 2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto; 2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto; 2.8 Trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral; 2.9 Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres; 2.10 Coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar; 2.11 Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência; 2.12 Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas; 2.13 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições; 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto; 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto; 2.16 Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente; 2.17 Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador; 2.18 Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual; 2.19 Retenção parcial ou total do salário; 2.20 Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a 30 dias; 2.21 Serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde; 2.22 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região firmou entendimento sumulado a respeito, entendendo que trabalho degradante seria aquele executado em condições *inteiramente* inadequadas ao trabalho, sem observância de *quaisquer normas* de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho.<sup>7</sup>

José Claudio Monteiro de Brito Filho ressalta, contudo, que nem sempre a concordância quanto ao conceito de trabalho degradante é suficiente para que a jurisprudência conclua pela caracterização do trabalho escravo. Para ilustrar tal conclusão, faz referência a acórdão da 2ª Turma do TRT da 8ª Região<sup>8</sup>, nos seguintes termos:

“O acórdão, lido apenas pela ementa, aparentemente indica uma decisão favorável, mas isso somente ocorreu em parte. Embora tenha havido a condenação em dano moral coletivo, pelas péssimas condições de trabalho, o que caracteriza o trabalho em condições degradantes, tendo havido até citação do texto por mim publicado, em que isso é dito de forma expressa não implica esta decisão em reconhecimento de haver trabalho em condições análogas à de escravo, uma vez que a Turma, por maioria, não chancelou esse entendimento” (BRITO FILHO, 2014, p. 80)

O autor cita, ainda, outra decisão, contra o mesmo réu e proferida pelo Supremo Tribunal Federal (Inquérito nº 2.131), na qual foi reconhecida

---

por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada; 2.23 Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

<sup>7</sup> Súmula nº 36: TRABALHO FORÇADO, DEGRADANTE OU EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL *IN RE IPSA*. I - Entende-se por trabalho forçado aquele executado por uma pessoa sob ameaça de punição de qualquer natureza e para a qual essa pessoa não se oferece voluntariamente (art. 2º, 1, da Convenção n. 29 da OIT). 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. Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos (art. 149 do Código Penal). II - Em ficando demonstrada a ocorrência de qualquer das três hipóteses, considera-se caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana e a ofensa aos direitos mínimos dos trabalhadores, cabendo a responsabilização do empregador por danos morais, independentemente de outras provas, porque ocorrem *in re ipsa*. III - Para fixação do valor da indenização devem ser levados em conta, dentre outros, os seguintes fatores: gravidade e extensão do dano, condição financeira do ofensor e do ofendido, e finalidade pedagógica da punição para evitar a reincidência da prática delituosa.

<sup>8</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2ª Turma, Acórdão TRT 2ª T./RO 00611-2004-118-08-00-2. Recorrente: João Batista de Jesus Ribeiro. Recorrido: Ministério Público da 8ª Região. Julgamento em 14 de dezembro de 2006. Prolator: Desembargador Herbert Tadeu Pereira de Matos.

a ocorrência de trabalho escravo, ressaltando ser interessante que, para chegar a tal conclusão, o acórdão teria citado trecho quase idêntico ao texto de sua autoria que fora utilizado na decisão do TRT da 8ª Região, embora no Tribunal Trabalhista não tenha havido o reconhecimento do trabalho escravo. (BRITO FILHO, p. 81)

Ao analisar tais divergências de entendimento dos órgãos julgadores, BRITO FILHO faz as seguintes reflexões:

“O que motiva isso? Seguramente não é, como se poderia esperar, análises qualitativas diversas do que são condições degradantes de trabalho a ensejar o reconhecimento de que há um ilícito penal, de um lado, e, de outro, violações de preceitos trabalhistas que configuram normas de proteção dos trabalhadores, mas sem que seus direitos fundamentais sejam ofendidos, o que se pode esperar em casos concretos. Não, o que motiva decisões divergentes a respeito dos mesmos fatos - nesse caso exatamente os mesmos fatos - é a recusa de alguns órgãos julgadores em reconhecer o trabalho escravo fora da situação em que há privação da liberdade de ir e vir, o que não está em questão neste modo de execução, não obstante em algumas situações fáticas seja comum haver mais de um modo de execução presente para a caracterização do crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo”. (p. 82)

Conclui, então, o referido autor que, quando se refere a direitos mínimos, não está a referir-se a todo o conjunto de condições de trabalho, mas de parte significativa das condições previstas em lei, desde que se possa constatar que a falta dessa parte seja suficiente para caracterizar o que os autores chamam de péssimas condições de trabalho.

Após conceituação e contextualização do tema, passamos a realizar uma breve análise de como a jurisprudência regional vem decidindo as demandas relativas à cadeia produtiva do dendê, mais especificamente quanto à alegação de trabalho degradante.

Em nosso ordenamento jurídico, como já observado, o trabalho em condições análogas à de escravo constitui gênero que tem como espécies o trabalho forçado, o trabalho em condições degradantes e o trabalho realizado em jornada exaustiva.

### **3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL - CASOS CONCRETOS.**

Ao realizar busca do sítio deste Regional junto à rede mundial de computadores, constatamos que os mais recentes acórdãos referentes a relações laborais subordinadas na cadeia produtiva do dendê têm versado em geral

sobre os pedidos de adicional de insalubridade do trabalhador rural palmar por calor, radiação ionizante e ruído; pausas na jornada e horas extras, além de reiteradas alegações de trabalho degradante.

Observa-se, ainda, que não obstante as alegações e condenações relativas a condições degradantes de trabalho, nestes processos não costumamos ver referência a expressões como “trabalho escravo” ou “trabalho análogo à escravidão”. Referem-se normalmente às condições degradantes de trabalho e à consequente indenização por danos morais.

Também pudemos perceber que não chegam ao Poder Judiciário discussões voltadas às relações mantidas com os agricultores familiares, razão pela qual o nosso recorte será voltado para as ações trabalhistas individuais nas quais são discutidas as condições de trabalho dos trabalhadores celetistas vinculados a grandes empresas do ramo do dendê ou a empresas menores que compõem a cadeia produtiva.

Diante disso, selecionamos algumas decisões mais recentes do nosso Regional para estudo.

## **1 - Belém Bioenergia S.A.**

Grande empresa de dendê localizada em vários municípios do Estado do Pará, a empresa Belém Bioenergia Brasil S.A. foi acusada de utilizar trabalho análogo ao escravo, por submeter trabalhadores rurais que atuam no plantio e colheita do dendê a condições desumanas e precárias.<sup>9</sup>

A denúncia, apreciada pelo Poder Judiciário Trabalhista na reclamação trabalhista 0001197-34.2015.5.08.0125, movida por trabalhador contra a empresa em questão, apontava que a referida empresa tinha a prática de terceirizar os serviços, fazendo vários contratos com empresas menores e inidôneas, a fim de reduzir gastos e de escapar às obrigações trabalhistas e fiscais.

No referido processo, em acórdão proferido em julho de 2016,<sup>10</sup> antes, portanto, das alterações legislativas que autorizaram a terceirização da atividade fim, a 1ª Turma entendeu que “ficou demonstrada a terceirização ilícita, porque os serviços prestados pelo reclamante estão ligados à atividade-fim da empresa, o que significa que a sua execução não poderia ser transferida para terceiro. Nesse sentido, o contrato celebrado entre as reclamadas objetivou intermediar a mão-de-obra, no intuito de evitar a formação do vínculo empregatício”.

<sup>9</sup> <https://www.migalhas.com.br/depeso/277653/empresa-de-dende-no-para-denunciada-por-trabalho-degradante>

<sup>10</sup> <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360120599/recurso-ordinario-ro-11973420155080125-0001197-3420155080125/inteiro-teor-360120640>,

Evidentemente a terceirização vinha sendo utilizada na cadeia produtiva do dendê como forma, até então ilícita, de precarizar o trabalho e aumentar lucros. Contudo, com a aprovação da Lei nº 13.429, de 2017, a terceirização da atividade-fim saiu da ilicitude, tendo sua legitimidade corroborada pelo Direito.

Pois bem, ainda no caso em análise, além da discussão acerca da terceirização então ilícita, a acusação abrangia também alegações de não pagamento de verbas trabalhistas, de jornada extenuante de trabalho sem respeito aos intervalos legais e uso de ponto britânico, além de acomodações precárias em alojamentos “indignos a qualquer ser vivo”.

Os trabalhadores eram submetidos a condições sub-humanas de trabalho, constantemente expostos a radiação solar, sem proteção ou abrigo, ficando sujeitos a todo tipo de intempéries e perigos; não havia banheiros para uso dos trabalhadores, que eram forçados a fazer suas necessidades fisiológicas a céu aberto.

A 1ª Turma não apenas manteve a sentença reconhecendo as condições degradantes de trabalho como ainda majorou para R\$100.000,00 a indenização fixada, concluindo que “Todos esses fatos, aliados à ausência de condições mínimas de higiene e proteção à saúde dos trabalhadores, afetam o patrimônio imaterial do trabalhador, porque o expõe a condições degradantes e insalubres, sem o mínimo de cuidado para com sua saúde e dignidade”.<sup>11</sup>

Apesar de ter sido unanimemente reconhecido o trabalho em condições degradantes, não há no acórdão nenhuma referência às palavras “escravo” ou “escravidão”.

## **2 - O debate no processo 0000686-05.2020.5.08.0111**

Na peça de ingresso, o autor fundamenta seu pedido de indenização por danos morais na precariedade das condições de trabalho, referindo a falta de instalações sanitárias, a falta de refeitório adequado, a falta de alojamento, a falta de água potável, dentre outras situações.

Ao proferir a sentença, o Juiz entendeu que havia documentos nos autos que evidenciavam que a empresa proporcionava um ambiente de trabalho saudável e seguro.

No acórdão analisado, temos dois votos divergentes que passaremos a analisar a partir dos conceitos e conclusões amadurecidos nos tópicos anteriores.

No voto do Desembargador Relator, ressaltamos os principais pontos:

---

<sup>11</sup> <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360120599/recurso-ordinario-ro-1197342-0155080125-0001197-3420155080125/inteiro-teor-360120640>

- a) demandas repetitivas;
- b) quando se é contratado para trabalhar em zona rural já se sabe que será a céu aberto;
- c) já houve melhorias consideráveis: local para refeição, água potável e local para fazer necessidades fisiológicas;
- d) inadequação dos fatos com a Súmula 36 do TRT8.

Pois bem, no voto divergente, o Desembargador pondera que em julho de 2016 teriam sido realizadas fiscalizações nas frentes de trabalho onde o reclamante laborou, nas quais se teria constatado que inexistia estrutura básica suficiente com banheiros, locais para higienização, abrigos, vestiários e bebedouros, o que demonstra o desrespeito ao conjunto de normas regulamentares, tanto que depois da lavratura de vários Autos de Infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego o MPT ajuizou a ACP 0001377-46.2016.5.08.0115, em 23/05/2016, a qual veio a ser julgada procedente, para condenar a ré em diversas obrigações de fazer.

Reconhece, contudo, que a admissão do reclamante se deu apenas em abril de 2018.

Pondera que em relatório de inspeção realizado pelo MPT, no dia 12 de dezembro de 2019, constam os seguintes registros:

“Verificou-se refeitórios nas sedes das fazendas, com mesas, cadeiras, pias e bebedouros com jato inclinado/torneiras e água gelada, e instalações sanitárias separadas por sexo, havendo papel higiênico e pias, tendo sido recomendado, na ocasião, o zelo e a manutenção destas, quanto ao asseio e a limpeza. Não havia depósitos de agrotóxicos, produtos químicos e combustíveis nas proximidades dos refeitórios. Nas frentes de trabalho, os trabalhadores dispõem de ônibus com banheiro, podendo utilizá-los para se protegerem das intempéries e deslocamento, em caso de acidente. Foi informado pelos trabalhadores que estes se deslocam até o refeitório, na sede da fazenda, no horário de intervalo intrajornada, para almoço e descanso, e que recebem auxílio-alimentação, levando almoço em recipientes térmicos. Todos dispunham de vasilhame térmico de 5L concedido pela empresa, com água refrigerada, para uso nas frentes de trabalho. Os trabalhadores não ficam alojados nas fazendas, sendo deslocados de suas residências ao local de trabalho e vice-versa, por ônibus da empresa terceirizada ALUCAR, de segunda a sexta-feira, de 6h30 às 15h30, com intervalo para almoço de 11h30 às 12h30, e, aos sábados, de 6h30 às 10h30 ... pode-se ratificar o cumprimento das obrigações previstas na decisão judicial na ACP no 0001377-

46.2016.5.08.0115, recomendando-se, no entanto, ZELO E MANUTENÇÃO DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS, QUANTO AO ASSEIO E A LIMPEZA, e a AFIXAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL NOS QUADROS DE AVISOS E ÔNIBUS QUE REALIZAM O DESLOCAMENTO DOS TRABALHADORES, para conhecimento destes”. (ID. 27b66fe).

Assim, na fiscalização feita ao fim do ano de 2019, constatou-se que a empresa havia cumprido as obrigações de fazer contidas na ACP mencionada.

Entendeu, portanto, o Magistrado que proferiu o voto discordante que “não pode ser desprezado no exame do conjunto fático probatório do caso em concreto, em atenção ao princípio da primazia da realidade, é que durante um certo período do contrato de trabalho do reclamante o ambiente laboral possuía sim condições aquém do patamar civilizatório mínimo esperado de empresas do porte das reclamadas, configurando-se em trabalho degradante, nos exatos termos da Súmula nº 36 deste E. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região”.

Desta feita, temos aí alguns pontos a refletir:

- 1) ao proceder as melhorias no ambiente de trabalho conforme determinado judicialmente a empresa ainda responde pelos danos morais decorrentes de período anterior?
- 2) por que entenderam de forma tão díspar os magistrados acerca da interpretação da Súmula nº 36 do TRT8?

Quanto ao ponto 1, os dois votos apresentaram conclusões divergentes.

No primeiro, o Relator concluiu que “Com o passar do tempo, por interferência do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, essas condições, no que diz respeito a local para refeições, água potável e local para que o trabalhador possa fazer suas necessidades ditas fisiológicas, já tiveram uma melhoria considerável dentro do que é possível ser feito num ambiente de trabalho na zona rural”. Assim, já adentrando nas ponderações acerca do terceiro questionamento, concluiu o Desembargador que “a situação do reclamante não caracteriza trabalho em condições degradantes ou em condições análogas ao trabalho escravo, nos termos da Súmula nº 36 da jurisprudência predominante do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região”.

Assim preceitua a referida Súmula:

“TRABALHO FORÇADO, DEGRADANTE OU EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL *IN RE IPSA*. I - Entende-se por trabalho forçado aquele executado por uma pessoa sob ameaça de punição de qualquer natureza e para a qual essa pessoa não se ofereça

voluntariamente (art. 2º, 1, da Convenção n. 29 da OIT). **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.** Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos (art. 129 do Código Penal). II - Em ficando demonstrada a ocorrência de qualquer das três hipóteses, considera-se caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana e a ofensa aos direitos mínimos dos trabalhadores, cabendo a responsabilização do empregador por danos morais, independentemente de outras provas, porque ocorrem *in re ipsa*. III - Para fixação do valor da indenização devem ser levados em conta, dentre outros, os seguintes fatores: gravidade e extensão do dano, condição financeira do ofensor e do ofendido, e finalidade pedagógica da punição para evitar a reincidência da prática delituosa”.

Assim, na interpretação conferida pelo Desembargador Relator, quando a Súmula exige “condições inteiramente inadequadas” e que o labor se dê “sem observância de quaisquer normas de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho”, se pudermos constatar o cumprimento parcial destas normas, não estaríamos diante de trabalho em condições degradantes.

O Desembargador Revisor, por sua vez, entendeu que durante um certo período do contrato de trabalho do reclamante o ambiente laboral possuía condições inferiores ao patamar civilizatório mínimo esperado de empresas do porte das reclamadas, configurando-se em trabalho degradante, nos exatos termos da Súmula nº 36 deste E. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Não adentrou na análise das restritivas expressões acima grifadas.

Estar abaixo do patamar civilizatório esperado para uma empresa de grande porte basta para que se entenda, como preceitua a Súmula, que as condições seriam *inteiramente* inadequadas?

Para compreender os limites e a abrangência da Súmula em questão, é necessário ler a decisão proferida no Incidente de Uniformização de Jurisprudência que lhe deu origem.

Este versava sobre divergência entre decisões que defendiam amplamente fundamentada no sentido de aceitar que os trabalhadores, por exercerem labor em zona rural se sujeitem a condições de trabalho precárias, concluindo que tal situação não enseja o pagamento da indenização por danos

morais e outras que defendiam, em oposição, a condenação em indenização por danos morais, em razão de trabalho degradante no ambiente de trabalho, ainda que se trate de trabalhador rural.

Percebe-se, assim, que em momento algum a decisão proferida no IUJ pretendeu restringir as hipóteses de trabalho degradante. Pelo contrário, veio ratificar que em qualquer das hipóteses lá referidas considera-se caracterizada a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e a ofensa a direitos mínimos dos trabalhadores, independentemente de outras provas, pois ocorrem *in re ipsa*. Ela se destinava, portanto, a garantir o direito à indenização por danos morais a todos os trabalhadores que venham a ter sua dignidade violada com o trabalho escravo contemporâneo.

Desta forma, parece equivocada o uso de termos com caráter absoluto na Súmula nº 36 da jurisprudência predominante do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, como por exemplo “condições *inteiramente* inadequadas ao trabalho, sem observância de *quaisquer normas* de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho”, pois sob o pretexto de uniformizar o entendimento quanto ao direito à indenização por danos morais, pode acabar por inviabilizar a caracterização do “trabalho degradante” no caso concreto quando algumas, embora poucas, normas forem efetivamente observadas.

Assim, entendemos razoável concluir que, estando as condições de trabalho abaixo do patamar civilizatório esperado para uma empresa de grande porte, pode sim se configurar a existência de condições degradantes de trabalho, ainda que tenha ocorrido apenas em parte do período laboral. Ora, ter a empresa sanado as irregularidades, ainda que por conta de decisão judicial em Ação Civil Pública, pode ser extremamente relevante na fixação do *quantum* indenizatório, contudo não elide a caracterização das condições degradantes de trabalho no período em que isso tenha ocorrido.

Há ainda dificuldade na delimitação do que seriam “condições degradantes” e isto também motiva o dilema encontrado pelos julgadores no caso em análise.

A Doutora Valena Jacob, ao conceituar trabalho degradante, preceitua que seria “aquele que, mesmo realizado voluntariamente, é prestado sob condições subumanas, com inobservância das mais elementares normas de proteção, segurança e saúde do trabalho, mediante retenção salarial dolosa, com submissão dos trabalhadores a tratamentos cruéis, desumanos ou desrespeitosos, ou mediante jornada exaustiva, tanto na duração, quanto na intensidade, em total desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e com prejuízos à integridade física e/ou psíquica dos trabalhadores.” (MESQUITA, p. 60)

Conforme José Luciano Leonel Carvalho<sup>12</sup>, “Degradante é a condição de labor que atenta contra a dignidade do trabalhador a ponto de coisificá-lo”, ou seja, de negar-lhe a condição de homem, tornando-o mero insumo na produção.

Vemos diariamente nas reclamações trabalhistas denúncias de descumprimento de diversas normas trabalhistas sem que isto faça concluir que estejamos diante de trabalho degradante.

Constata-se, assim, que não é a quantidade de normas infringidas, mas a qualidade das normas descumpridas que torna um trabalho degradante. O descumprimento de tais normas nega ao trabalhador a sua humanidade? Avilta a sua dignidade? Torna esse trabalhador uma simples engrenagem na produção? Torna coisa quem deveria ser pessoa? São estas as perguntas que devemos nos fazer ao analisar um caso concreto.

#### **4. A ATUAÇÃO DO TRT8 ALÉM DOS PROCESSOS.**

Apesar de podermos perceber certa timidez da Justiça do Trabalho em reconhecer que o trabalho degradante caracterize por si só a ocorrência de trabalho escravo contemporâneo, fato é que o Tribunal Regional do Trabalho vem fomentando o debate público acerca do tema.

Em 2016, por exemplo, o Tribunal do Trabalho da 8ª Região sediou a reunião das empresas do ramo para debater a promoção do trabalho decente.

No mesmo ano, ao editar a Súmula nº 36, referida no tópico anterior, fez questão de referir que “Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos”.

Em 2019 promoveu exposição de estudo que teve como objetivo “apresentar o problema e encontrar soluções conjuntas, que envolvam setor privado, governo e sociedade para traçar um plano de intervenção nas cadeias produtivas do dendê e do cacau onde, segundo a pesquisa, foram encontrados formas de exploração da mão de obra local como trabalho escravo e trabalho infantil”.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> CARVALHO, José Luciano Leonel de. A auditoria-fiscal do trabalho no combate ao trabalho escravo moderno no setor sucroalcooleiro. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2493, 29 abr. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14741>. Acesso em: 18 fev. 2022.

<sup>13</sup> <https://www.trt8.jus.br/noticias/2019/oit-e-mpt-apresentam-para-desembargadores-do-trabalho-pesquisa-sobre-cadeia-produtiva>

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Normalmente é a evolução da jurisprudência que faz transformar e evoluir a legislação. Contudo, no caso do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, diante da realidade descortinada pelas atuações dos órgãos de fiscalização do trabalho no resgate dos trabalhadores reduzidos à condição análoga à de escravos, a legislação foi transformada em 2013, mas até hoje a jurisprudência resiste em reconhecer o que a lei nos diz com clareza solar: que o trabalho degradante é o trabalho escravo contemporâneo; que para ser escravo, o trabalhador não precisa estar preso a correntes.

Não bastasse, portanto, a dificuldade em concretizar o conceito de trabalho degradante e de adequá-lo aos casos concretos, mesmo nos casos em que se reconhece a existência de condições degradantes de trabalho, as decisões são tímidas e reticentes em reconhecer abertamente que isto acarrete trabalho em condição análoga à escravidão, negando, portanto, o próprio texto legal.

Não obstante as dificuldades em compreender, no caso concreto o que seria trabalho degradante e de entendê-lo como trabalho escravo contemporâneo, é importante referir que a realidade da cadeia produtiva do dendê tem sido paulatinamente transformada.

Neste ponto é importante constatar a imensurável importância da atuação dos órgãos de fiscalização e do próprio Ministério Público do Trabalho na promoção do trabalho decente e na busca da erradicação do trabalho escravo.

Como pudemos perceber no segundo caso jurisprudencial analisado, entre a lavratura do auto de infração pelo Ministério do Trabalho e a reclamação trabalhista analisada, houve a atuação do Ministério Público do Trabalho através de Ação Civil Pública, julgada procedente pela Justiça do Trabalho, que determinou o cumprimento de diversas obrigações de fazer.

Assim, alguns anos mais tarde, ao analisar a reclamação trabalhista ajuizada, se pôde constatar que boa parte do contrato de trabalho havia transcorrido sem submeter o trabalhador a condições degradantes de trabalho.

A promoção do trabalho decente é uma decisão política, pautada na Constituição Federal, a partir dos pilares do valor social do trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana.

O que se percebe, portanto, na realidade da cadeia produtiva do dendê é que houve uma decisão de promover a cultura do dendê, dada a sua importância estratégica, inclusive com diversos programas de financiamento, tais como o Programa Nacional de Produção e Uso de Biodiesel (PNPB) e o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF).

Paralelamente a isso, a partir da inclusão da primeira empresa do ramo na lista do trabalho escravo, o Governo do Estado do Pará veio a estabelecer o Protocolo Socioambiental para a Produção do Óleo de Palma, iniciativa

que uniu o poder público e a iniciativa privada em busca de ações conjuntas voltadas ao desenvolvimento sustentável da cadeia produtiva do óleo de palma, ratificando a relevância da sustentabilidade.

Desta feita, além do estímulo do Estado, e da organização das empresas do ramo, a atuação vigilante e diligente tanto da fiscalização do Ministério do Trabalho quanto do próprio Ministério Público do Trabalho ao exigir a observância das normas de saúde e segurança do trabalho e ao promover o trabalho decente na cadeia produtiva do dendê tem sido essencial para que se obtenham melhorias nas condições de trabalho na cadeia produtiva do dendê.

Contudo, muito ainda se tem que caminhar para que se possa afirmar que a cadeia produtiva do dendê esteja livre das condições degradantes de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

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

CARTA DE PRINCÍPIOS SOBRE O TRABALHO DECENTE NA CADEIA DO ÓLEO DE PALMA. <http://www.abrapalma.org/pt/carta-de-principios-sobre-o-trabalho-decente-na-cadeia-do-oleo-de-palma/>. Acesso em: 01/02/2022.

CARVALHO, José Luciano Leonel de. **A auditoria-fiscal do trabalho no combate ao trabalho escravo moderno no setor sucroalcooleiro**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2493, 29 abr. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14741>. Acesso em: 18 fev. 2022.

CONVENÇÃO 29 DA OIT. [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10/02/2022.

CORREA, Heleni Castro Lavareda, **O Cultivo do Dendê na Empresa Agropalma: Trabalho Degradante e Precarizado**. Dissertação de Mestrado - Centro Universitário do Estado do Pará. Belém, p. 127. 2016.

GLASS, Verena. Plantio de dendê entra na lista de atividades com trabalho escravo. <https://reporterbrasil.org.br/2013/07/plantio-de-dende-entra-na-lista-de-atividades-com-trabalho-escravo/>. Acesso em: 18/02/2022.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O Trabalho Análogo ao de Escravo. Uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região**. RTM. Belo Horizonte, 2016.

Ministério comemora 20 anos de combate ao trabalho escravo. Disponível em <https://vermelho.org.br/2015/05/13/ministerio-comemora-20-anos-de-combate-ao-trabalho-escravo/>. Acesso em: 12/02/2022.

No dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo a Justiça do Trabalho da 8ª Região relembra a primeira sentença sobre o tema proferida no Brasil. <https://www.trt8.jus.br/noticias/2020/no-dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-justica-do-trabalho-da-8a-regiao>. Acesso em: 12/02/2022.

OIT e MPT apresentam para desembargadores do trabalho pesquisa sobre cadeia produtiva do Óleo de Palma. <https://www.trt8.jus.br/noticias/2019/oit-e-mpt-apresentam-para-desembargadores-do-trabalho-pesquisa-sobre-cadeia-produtiva>. Acesso em: 17/02/2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Cadeia Produtiva do Óleo de Palma - Avanços e Desafios rumo à Promoção do Trabalho Decente: Análise Situacional. Documento de Discussão para a promoção do diálogo social no contexto do Projeto “Promoção e Implementação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no Brasil”.

SERRA NETO, Prudêncio Hilário. **Os contratos de parceria na monocultura do dendê no Estado do Pará: integração da agricultura familiar ou uma forma moderna de escravidão por dívida?**. Dissertação de Mestrado - Centro Universitário do Estado do Pará. Belém, p. 81. 2016.

SOUZA, Raquel Doria de. Empresa de dendê no Pará denunciada por trabalho degradante. Migalhas nº 5.294. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/277653/empresa-de-dende-no-para-denunciada-por-trabalho-degradante>. Acesso em: 15/02/2022.

Sítios consultados:

<https://www.trt8.jus.br/jurisprudencia/sumulas>

[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2075837/do1-2018-01-24-instrucao-normativa-n-139-de-22-de-janeiro-de-2018-2075833](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2075837/do1-2018-01-24-instrucao-normativa-n-139-de-22-de-janeiro-de-2018-2075833)

<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360120599/recurso-ordinario-ro-11973420155080125-0001197-3420155080125/inteiro-teor-360120640>

# AS VÁRIAS CADEIAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: A ATIVIDADE MINERÁRIA EM GARIMPOS NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

*Elinay Almeida Ferreira* \*  
*Érica Kazumi Nakamura* \*\*

**RESUMO:** O presente trabalho visa contextualizar o trabalho escravo contemporâneo na Amazônia brasileira, com ênfase para a cadeia de exploração na atividade minerária de garimpo. No primeiro momento, apresentaremos o conceito moderno de trabalho análogo. Em seguida, os elementos que configuram essa atividade no garimpo. Por fim, tratemos a situação de um caso concreto, com objetivo de comparar os conceitos apresentados com a realidade prática.

**Palavras-chaves:** Trabalho escravo. Garimpo. Amazônia. Direito do Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO.

De pronto, cabe destacar que o presente estudo tem como objetivo evidenciar a importância da temática do trabalho escravo contemporâneo, pois se consubstancia em uma triste realidade encontrada no cenário nacional, em diversas cadeias produtivas e presente em todos os Estados brasileiro. É um estudo com o cunho socialmente relevante, tendo em vista as notícias recorrentes envolvendo o trabalho em condições análogas à de escravo, figurando a Região Norte do país na posição negativa, entre os que mais resgatam nesta situação.

Em que pese haver previsão constitucional da proteção da dignidade da pessoa humana, havendo, inclusive, a tipificação do crime de redução à condição análoga à de escravo no Código Penal brasileiro, são presentes e atuais as práticas da escravidão moderna em nosso país, fruto de um modelo social que alicerçou, por muitos séculos, sua economia na escravidão do povo africano e dos ameríndios, agravado ao longo do tempo pela precariedade e pobreza que milhares de brasileiros são submetidos, sem políticas públicas,

---

\* Juíza Titular da Vara do Trabalho de Altamira - 8ª Região.

\*\* Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região.

com geração de emprego e renda que atenda essa parcela que está sempre à margem da sociedade.

Recentemente, no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, em sentença de 20 de outubro de 2016, a Corte Interamericana condenou o Brasil pela ausência de proteção dos trabalhadores contra práticas de trabalho forçado e servidão por dívidas. O caso se refere com a responsabilidade internacional do Estado pelas violações da Convenção Americana de Direitos Humanos, em um contexto em que milhares de trabalhadores foram submetidos ao trabalho análogo ao de escravo. Após várias denúncias e constatações pela fiscalização, o país se manteve inerte, e não adotou medidas efetivas para a punição dos responsáveis, o que ensejou em sua condenação pela Corte Interamericana.

Ainda, de acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 10 anos, cerca de 18 (dezoito) mil pessoas foram flagradas em situação análoga à de escravo no Brasil<sup>1</sup>.

Não obstante o Brasil tenha abolido no plano infraconstitucional a condição da escravidão com a publicação da chamada “Lei Áurea” (Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888), é certo que as práticas contemporâneas do trabalho escravo decorrem, em muito, do racismo estrutural é uma realidade presente em nosso país, por isso, a necessidade de um estudo aprofundado sobre essa temática.

No mais, no garimpo, é um dos cenários em que é frequentemente verificada a ocorrência da escravidão contemporânea. As péssimas condições de labor que são ofertadas, aos obreiros, somado a outros fatores, tais como, o antecedente histórico, a falta de licença ambiental, o isolamento geográfico e a falta de infraestrutura local, são as principais características do trabalho análogo ao de escravo no setor garimpeiro. Trata-se de uma verdadeira coisificação do homem.

Os trabalhadores são submetidos a condições humilhantes, degradantes e exaustivas de trabalho. Como elementos comuns, os obreiros são constantemente ofendidos em sua dignidade, coagidos, ficam sem receber os seus pagamentos, endividados e impedidos, física e moralmente, de deixarem o emprego.

Sabendo das situações que os trabalhadores terão que enfrentar, os empregadores e aliciadores, mormente, recrutam pessoas vulneráveis social e economicamente, dispostas a aceitar uma baixa remuneração por um trabalho precário e desumano, em virtude da falta de opção de trabalho.

A partir do cenário exposto, o presente estudo tem por objetivo analisar o conceito moderno de trabalho escravo contemporâneo; a sua caracterização

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2006/09/oit-avalia-em-25-mil-numero-de-trabalhadores-escravos/>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

no garimpo e a análise de um caso concreto envolvendo a escravidão moderna garimpeira.

A metodologia utilizada será a dedutiva e indutiva, tendo em vista que serão utilizadas obras sobre a temática, análises de pesquisas de órgãos oficiais, bem como, a verificação de um caso concreto envolvendo a temática.

## 2. NOÇÕES SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.

Determina a Constituição Federal que são fundamentos da República (art. 1º) a dignidade da pessoa humana e fundamentos sociais de trabalho, elencando como direitos fundamentais (art. 5º), a proibição de tratamento desumano ou degradante e a função social da propriedade, ditando-se, ainda, que a ordem econômica (art. 170) tem que ser fundada na valorização social do trabalho e na finalidade de assegurar a todos uma justiça digna.

À luz do prelecionado no art. 149, do Código Penal Brasileiro, temos a tipificação do crime de “Redução a condição análoga à de escravo”<sup>2</sup>:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Diante da previsão constitucional, bem como, da previsão infraconstitucional, pode-se verificar que o bem jurídico de maior tutela no caso do crime de redução a condição análoga à de escravo é a dignidade da pessoa humana, não se limitando apenas a sua liberdade de ir e vir ou coação física. A

<sup>2</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 10 de dezembro de 2021.

condição de trabalho escravo ou similar acarreta a ofensa frontal à dignidade da pessoa humana e, reflexamente, a todo o sistema protetivo trabalhista e aos valores sociais do trabalho, protegidos pelo art. 1º da Constituição Federal.

No plano internacional, o combate ao trabalho escravo contemporâneo também está presente. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 diz no art. 4º que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão. A escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas” e no art. 5º que “Ninguém será submetido à tortura, nem a castigo cruel, desumano ou degradante”.

A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho trata da temática sobre o trabalho forçado ou obrigatório, bem como, dispõe sobre a eliminação de todas as suas formas. Ainda, a Convenção nº 105 da OIT dispõe sobre a abolição do trabalho forçado. Ambas as convenções fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro, diante da promulgação dos Decretos nº 41.721/1957 e Decreto nº 58.882/1966, respectivamente.

Outrossim, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais tem como um dos fundamentos obrigatórios dos países membros, que é o caso do Brasil, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

Além disso, na Declaração Universal dos Direitos Humanos há a previsão expressa da proibição de qualquer forma de escravidão ou servidão, bem como, há a garantia do direito ao trabalho, bem como, de condições justas de remuneração.

Do exposto, infere-se que o ordenamento jurídico brasileiro, bem como, as normas internacionais visam assegurar a proteção ao trabalho digno e aos direitos humanos, criminalizando a prática da redução análoga à de escravo.

Com efeito, hodiernamente, o conceito de trabalho análogo ao de escravo é amplo, não se limitando à manutenção de uma função de propriedade sobre uma pessoa, mas a violação da personalidade da pessoa, pela supressão da sua dignidade e/ou privação da sua liberdade, submetendo-a a trabalhos forçados, a jornadas exaustivas, a condições degradantes de trabalho e restringindo a sua locomoção por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o empregador, sistema denominado “truck system”. Não é necessário que todas essas situações estejam presentes cumulativamente, basta a verificação de uma delas.

Insta lembrar que o “truck system”, também denominado “sistema de barracão”, é vedado pelo art. 458 da CLT e pelo art. 7º da Convenção 95 da OIT, ratificada pelo Brasil, que estabelece que quando uma empresa instala lojas no local de trabalho, é vedado exercer pressão sobre os trabalhadores para aquisição de seus produtos. Trata-se de proibição que visa evitar justamente a servidão por dívidas dos trabalhadores.

Do conceito acima, verifica-se a violação de diversos direitos, em especial à saúde, segurança do trabalhador e a violação direta da sua dignidade como pessoa humana.

Neste sentido, Brito Filho:

“o crime em comento é uma violação direta ao principal atributo do ser humano, que é sua dignidade, pois qualquer das condutas descritas no artigo 149 é a negação desse atributo, reduzindo a pessoa à condição de coisa.”<sup>3</sup>

Destarte, o conceito atual do trabalho em condições análogas à de escravo é amplo, sendo um gênero que tem como espécies o trabalho forçado, o trabalho em condições degradantes e o trabalho realizado em jornadas exaustivas.

Caracteriza-se o trabalho forçado quando o trabalhador é impedido de deixar o labor por coação, ameaças, violência, retenção de salários ou documentos. O trabalho forçado não inicia, necessariamente, quando da contratação ou arrematação do obreiro. Com o passar do tempo, o labor aceito voluntariamente pode se constituir em trabalho forçado, a partir do momento em que se verificar o cerceamento da liberdade do trabalhador; seja quando este permanece no trabalho, já que se sente obrigado a saldar a dívida, seja ela lícita ou não (coação moral); seja quando não pode deixar o trabalho por conta de vigilância ostensiva, ameaças ou outras represálias (coação psicológica); ou, quando é fisicamente impedido de deixar o trabalho, por cerceamento de sua liberdade de locomoção ou com prejuízo direto à sua integridade física e à sua própria vida (coação física).

Neste sentido, temos:

O trabalho que for prestado por trabalhador a tomador de serviços em caráter obrigatório, quando não decorrer da livre vontade do primeiro, ou quando a obrigatoriedade for consequência, por qualquer circunstância, da anulação de sua vontade<sup>4</sup>.

O trabalho degradante é caracterizado pelo conjunto de condições do meio ambiente laboral que expõe o obreiro a riscos para sua saúde e segurança, privando-o dos seus direitos mínimos. Trata-se da “coisificação” do ser humano, sendo tratado como mero objeto, desprovido de dignidade. Segundo ensina Immanuel Kant, o homem é um fim em si mesmo, não podendo servir como instrumento para a consecução de objetivos alheios.

---

<sup>3</sup> BRITO FILHO, J.C.M. Trabalho escravo: caracterização jurídica. São Paulo: LTr, 2014.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/1714/2135#> - Autor: José Claudio Monteiro de Brito Filho. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho já entendeu que a prestação de serviços em instalações inadequadas, capazes de gerar situações de manifesta agressão à intimidade, à segurança e à saúde, como a falta de instalações sanitárias, a precariedade de abrigos e de água potável, incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, constituem o trabalho degradante:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CONVENÇÃO 29 DA OIT. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO. A prestação de serviços em instalações inadequadas, capazes de gerar situações de manifesta agressão à intimidade, à segurança e à saúde, como a falta de instalações sanitárias, a precariedade de abrigos e de água potável incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, constituem, inequivocadamente, trabalho degradante, repudiado pela Convenção nº 29, da Organização do Trabalho e ratificada pelo Brasil. Quanto ao valor da indenização, constata-se que o decisum observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, atento às circunstâncias fáticas geradoras do dano, do grau de responsabilidade e da capacidade econômica da empresa, sem se afastar, igualmente, de seu caráter desestimulador de ações dessa natureza, que comprometem a dignidade dos trabalhadores. Agravo conhecido e não provido” (AIRR-3249-63.2010.5.08.0000, 4ª Turma, Relator Ministro Milton de Moura Franca, DEJT 20/05/2011)<sup>5</sup>.

Para Rogério Grego (2017), se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes.

A jornada exaustiva é aquela que não possibilita ao trabalhador se recuperar mental e fisicamente, bem como, de se alimentar adequadamente, não lhe sendo assegurado o período mínimo de intervalo e descansos legais e com a imposição de quantidade excessiva de horas de trabalho. Trata-se de uma sobrecarga de trabalho imposta pelo empregador, que pode causar prejuízos à saúde física e/ou mental do trabalhador.

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

No setor do garimpo, em que normalmente a remuneração ocorre por produção, é comum se verificar a jornada exaustiva. Os trabalhadores acabam laborando ininterruptamente, de forma extenuante e esgotante, com o intuito de melhorar a sua remuneração.

De acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 1.293/2017<sup>6</sup>, para fins da concessão do benefício do seguro-desemprego, temos as seguintes conceituações:

Art. 2º Para os fins previstos na presente Portaria:

I - Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV - Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.

V - Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.

VI - Vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento.

VII - Apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

---

<sup>6</sup> Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794). Acesso em 10 de dezembro de 2021.

Diante do exposto, é possível constatar que a restrição da liberdade de locomoção não é considerada como elemento estruturante para a configuração do conceito de escravidão moderna. O fundamental é a verificação da violação da dignidade da pessoa humana e a violação dos direitos sociais mínimos dos trabalhadores.

A situação de vulnerabilidade socioeconômica é um dos principais fatores que faz com que o trabalhador aceite uma proposta enganosa de emprego. Em muitas ocasiões, os trabalhadores aliciados não se veem ou se identificam como pessoas em condições análogas à de escravo, ainda que submetidos a tais situações.

Apesar da situação extrema e desumana, os trabalhadores vivenciam a exploração com naturalidade, como se a atividade fosse naturalmente penosa e dura. As condições de trabalho sempre foram precárias nos garimpos. Pode-se verificar nos últimos anos que o uso intensivo de máquinas pesadas, somada às condições econômicas atuais, ensejaram na multiplicação da exploração dos trabalhadores.

De acordo com a Secretária de Inspeção do Trabalho, no ano de 2021, já foram identificados pela fiscalização do trabalho 743 trabalhadores em condições análogas à de escravo<sup>7</sup>. Entre 1995 e 2020, mais de 55 mil pessoas foram libertadas de condições de trabalho análogas à escravidão no Brasil, segundo o Radar da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vinculada à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) do Ministério da Economia<sup>8</sup>.

Infelizmente, também se verifica um “ciclo do trabalho escravo” no Brasil, isto significa que, após os trabalhadores serem resgatados, esses voltam para suas famílias e continuam na mesma situação de vulnerabilidade socioeconômica, tornando-se, novamente, alvos fáceis para um novo aliciamento e exploração.

Com efeito, o trabalho escravo em nosso país se mostra como sendo um problema social de difícil resolução, que demanda além de uma fiscalização intensa e efetiva, a adoção de medidas preventivas, com a implementação de políticas públicas e de medidas de proteção aos trabalhadores após os regastes.

A Amazônia brasileira, enquanto espaço geopolítico, está localizada na região Norte do país e é conhecida, nacional e internacionalmente, pela riqueza de sua fauna, flora e hidrografia e seu grande potencial mineral. Ao longo de seu território, é ocupada por uma diversidade de grupos étnicos e

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

por populações tradicionais, historicamente constituídas a partir dos vários processos de colonização e miscigenação sofridos na região (TALITA LIRA *et al.*, 2015).

Alguns autores fixam a história da Amazônia em ciclo, no entanto, outros afirmam que tal distinção pouco contribui para uma ampla compreensão acerca das conformações sociais que emergiram desde a chegada dos primeiros europeus na Amazônia, pois a relação homem, meio ambiente e atividade econômica é, antes de tudo, o resultado dos diversos intercâmbios históricos entre diferentes povos e etnias ao longo dos últimos séculos, aliados à sua interação geográfica e produtiva.

Além da sua exuberante floresta, com vasta fauna, flora, rios, furos e igarapés, a Amazônia é habitada por indígenas, extrativistas, pescadores, fazendeiros, mulheres, LGBTQIA+<sup>9</sup>, negros, católicos, evangélicos, afroreligiosos, coletores, imigrantes, migrantes, posseiros, colonos, agricultores rurais, barqueiros, madeireiros, palmiteiros, açazeiros, universitários, descendentes de indígenas e africanos, entre outros, sendo a heterogeneidade cultural uma das principais características deste espaço (ANA TEREZA DA SILVA, 2013).

Cada um desses indivíduos e sua comunidade são formados por uma identidade sociocultural e política próprias, tendo seus modelos de vida, de sobrevivência e de organização político-social pautadas na origem étnica, por meio da adoção e adaptação de saberes e técnicas, de acordo com suas necessidades, no padrão complexo de organização da produção e de gestão dos recursos naturais, na luta pela garantia de sobrevivência e de acesso a bens e serviços sociais e nas atividades exercidas, como: agricultura, caça, pesca, coleta e extração, desempenhadas conforme suas necessidades e recursos naturais disponíveis (CHAVES, 2009).

Estudar a Amazônia, a partir da perspectiva de um estudioso local, exige um olhar multifacetado, para não recair na clássica dicotomia de sociedade e natureza, proveniente do pensamento euro ocidental, para, enxergando sua composição heteronômica, trazer para discussão assuntos como ecologia, cidadania e justiça social e, assim, analisar a Amazônia não apenas no singular, mas também no plural: “Amazônias” (GONÇALVES, 2005).

Quanto à corrida aurífera na Amazônia, no fim do século XX, assim como os demais ciclos, conduziu de maneira descompassada a expansão da

---

<sup>9</sup> Movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para a comunidade, sendo que suas siglas significam: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexos, Assexuais e outros grupos e variações de sexualidade e gênero, como pansexuais <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>>, acesso em 04 de abril de 2021.

fronteira demográfica e econômica, tendo como característica preponderante não ser o elemento impulsor da fronteira econômica, mas exclusivamente da fronteira demográfica. Isto é, outros processos mais modernos como a instalação de grandes projetos de infraestrutura e industriais representaram o papel de condutores da fronteira econômica com a incorporação das bases capitalistas no território, como é o caso da política de desenvolvimento e integração da Amazônia, promovida pelo Governo Militar a partir da década de 60/70.

Um dos mais conhecidos foram os Projetos Integrados de Colonização - PIC's, implementados ao longo das rodovias Transamazônica e BR 163, que tinham como objetivo a concessão de lotes de 100 hectares nas margens das estradas e adentrando a área em desenho de “espinha de peixe” com mais lotes de 100 hectares, na extensão de cada lado da rodovia. O projeto previa também vilas e cidades de 20 mil habitantes, mas foi projetada sem qualquer estudo mais aprofundado das condições ambientais do solo e topografia, com o intuito de assentar 100 mil famílias.

Após um período de euforia nacionalista da ditadura militar, as obras de infraestrutura logo paralisaram e mesmo cessando o incentivo ao processo migratório das famílias do eixo sul e nordeste, elas continuaram deslocando-se, abrindo lotes por conta própria e demarcando as terras sem qualquer respaldo dos órgãos oficiais, passando a viver em péssimas condições de habitação e sem uma política de geração de renda capaz de prover o sustento de suas famílias, estado de vulnerabilidade que permite a exploração da mão de obra de forma precária, inclusive do trabalho escravo contemporâneo, especialmente nas cadeias produtivas relacionadas com o modelo de ocupação da Amazônia, quais seja: desmatamento da floresta para a criação de gado em grande extensão, extração ilegal de madeira e atividade minerária em garimpo.

Feitas essas considerações, passaremos a analisar, de forma mais detida, o trabalho escravo contemporâneo na atividade minerária de garimpo.

### **3. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA ATIVIDADE MINERÁRIA DE GARIMPO.**

De acordo com os professores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob<sup>10</sup>:

Segundo levantamento feito pelo Observatório da Mineração (2020), desde 2008, 333 trabalhadores foram

<sup>10</sup> Artigo: A PERMANÊNCIA DA ESCRAVIDÃO NOS GARIMPOS DO ESTADO DO PARÁ A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS ESTATAIS: A NECESSIDADE DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE EFICIENTES.

resgatados em garimpos no Brasil em condições análogas à escravidão, em 31 operações, tendo o Pará ocupado destaque em 12 delas. Neste cenário, a cidade de Itaituba, no médio Tapajós no Pará, se destaca como o maior polo de mineração ilegal do Brasil, com estimativa de que mais de 60 mil garimpeiros trabalhem na região, com 1.000 pistas de pouso para aviões.

Conforme mencionado acima, infelizmente, no âmbito do garimpo, é possível verificar um cenário fértil e recorrente do trabalho escravo contemporâneo, principalmente, no que concerne ao trabalho degradante, pois é frequente a fiscalização encontrar trabalhadores em condições precárias, em locais com péssimas condições de trabalho, sem uma alimentação adequada e muitas vezes improvisadas, sem instalações para alojamento, sem a garantia do mínimo de privacidade, sem qualquer tipo de instalação sanitária para os trabalhadores realizarem suas necessidades fisiológicas, fornecimento de água sem qualquer tratamento e até mesmo contaminada, ausência do fornecimento de equipamento de proteção individual ou coletiva, com cumprimento de jornadas de trabalho excessivas, enfim, com o descumprimento generalizado da legislação de proteção ao trabalho, como a ausência de registro do contrato na CTPS, a não realização de exames médicos admissionais e demissionais e o não pagamento de salário aos empregados.

Um dos agravantes para a exploração do trabalho no setor do garimpo é o isolamento social, pois as frentes de trabalho ficam em locais de difícil acesso e a ausência de sinal de internet e de celular deixa os trabalhadores sem qualquer contato físico ou tecnológico com a sociedade e suas famílias.

A localização geográfica do garimpo, por si só, pode ser um elemento de cerceamento da liberdade dos trabalhadores. Somado a isso, a ausência de transporte público regular e a falta de transporte fornecido pelo empregador são circunstâncias que agravam a restrição da locomoção dos obreiros.

Outro abuso recorrente no setor garimpeiro é a chamada servidão por dívidas. As dívidas acabam sendo contraídas em razão da cobrança excessiva e desproporcional por transporte, hospedagem, compra de ferramentas de trabalho e equipamentos de proteção individual, sempre para posterior desconto na remuneração dos trabalhadores.

Como não se bastasse a exploração do labor, com a privação de direitos básicos dos trabalhadores, é comum se verificar a exploração sexual no setor garimpeiro, como sendo mais uma das formas de obtenção de ganhos financeiros e de endividamento dos trabalhadores.

Outra prática comumente verificada é a imposição dos trabalhadores de somente se alimentarem com comida e bebidas oferecidas pelo empregador, não sendo possível trazer os alimentos de suas residências, vinculando os

trabalhadores uma dívida infundável com o dono do garimpo<sup>11</sup>. Trata-se da chamada servidão por dívida.

No que concerne ao tratamento jurídico conferido ao setor da exploração mineral, à luz do prelecionado no art. 2º, da Lei nº 11.685/2008 (Estatuto do Garimpo), temos<sup>12</sup>:

Art. 2º Para os fins previstos nesta Lei entende-se por:

I - garimpeiro: toda pessoa física de nacionalidade brasileira que, individualmente ou em forma associativa, atue diretamente no processo da extração de substâncias minerais garimpáveis;

II - garimpo: a localidade onde é desenvolvida a atividade de extração de substâncias minerais garimpáveis, com aproveitamento imediato do jazimento mineral, que, por sua natureza, dimensão, localização e utilização econômica, possam ser lavradas, independentemente de prévios trabalhos de pesquisa, segundo critérios técnicos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM; e

III - minerais garimpáveis: ouro, diamante, cassiterita, columbita, tantalita, wolframita, nas formas aluvionar, eluvional e coluvial, scheelita, demais gemas, rutilo, quartzo, berilo, muscovita, espodumênio, lepidolita, feldspato, mica e outros, em tipos de ocorrência que vierem a ser indicados, a critério do DNPM.

Entretantes, em que pese a regulamentação da atividade no garimpo, na prática, comumente se verifica a atuação clandestina, com a exploração mineral ilícita, o que acaba ensejando em uma maior exploração do trabalho. Em boa parte dos casos, os garimpos sequer têm registro formal em pedidos de lavra garimpeira. Muitos estão dentro de terras indígenas e áreas de conservação.

Também se verifica uma reserva de mercado com a concentração nas mãos de poucos os requerimentos de Permissão da Lavra do Garimpo, fazendo com que os reais garimpeiros fiquem sem essa autorização e sejam alvos suscetíveis da exploração.

Outro artifício fraudulento comumente utilizado é a constituição de cooperativas de trabalho entre os supostos garimpeiros, em que há a único intuito de mascarar as condições reais de trabalho, e a negativa dos direitos sociais e trabalhistas mínimos dos obreiros, além de tentar vender a ideia de que os garimpeiros estavam organizados por conta própria.

<sup>11</sup> Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/08/resgate-trabalho-escravo-garimpo-ouro-para/>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

<sup>12</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11685.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11685.htm). Acesso em 10 de dezembro de 2021.

Conquanto o setor da exploração mineral seja um dos mais rentáveis e lucrativos, também é um dos cenários mais propícios para a exploração do trabalho humano. O antecedente histórico, a situação de maior vulnerabilidade socioeconômica, dos pequenos garimpeiros, aliado, muitas vezes, à difícil localização geográfica, os tornam alvos fáceis do trabalho escravo contemporâneo.

#### 4. ANÁLISE DE UM CASO CONCRETO.

Ao traçar um paralelo entre o trabalho escravo contemporâneo e a extração ilegal de madeira na Amazônia, a obra *Por Debaixo da Floresta, Amazônia saqueada com trabalho escravo*, desenvolvida pelo Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos Carmen Bascarán CDVDH/CB e Comissão Pastoral da Terra - CPT, destaca a presença dos seguintes elementos: 1) trabalho degradante, com descrição pelos trabalhadores resgatados sobre as condições precárias e indignas de trabalho; 2) clandestinidade da atividade, naturalização da exploração pela fiscalização e criminalização dos trabalhadores explorados; 3) falta de dados precisos sobre o tema; 4) as madeireiras tentam se eximir da responsabilidade ambiental e trabalhista e 5) territórios tradicionais também entram na mira de madeireiros e palmiteiros com exploração da população indígena, que em muitos pontos se assemelham com a exploração de mão de obra na cadeia minerária do garimpo.

Recentemente, na Vara do Trabalho de Altamira-PA foram ajuizadas 03 reclamações trabalhistas individuais (n. 000397-96.2020.5.08.0103, n. 000398-81.2020.5.08.0103 e n. 000399-66.2020.5.08.0103), devidamente reunidas, pleiteando, entre outros, reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de verbas rescisórias, indenização por danos morais, decorrente de submissão à condição de trabalho análogo à de escravo em garimpo.

Visando corroborar suas alegações, as partes juntaram diversos documentos como: Boletins de Ocorrência, Termos de Declarações prestados perante o Delegado de Polícia do município de Oriximiná, 18 fotografias do ambiente de trabalho do garimpo a céu aberto, localizado no município de Oriximiná-PA. Em depoimento, um dos reclamantes narrou:

“(..); que soube através de terceiros que o Sr. Orismar estava precisando de trabalhadores para trabalhar no garimpo Água Fria, localizado no município de Oriximiná; que, juntamente com o reclamante, havia mais 4 trabalhadores; que as despesas de deslocamento foram pagas pelo Sr. Orismar; **que deslocou-se de ônibus de Altamira a Santarém e de barco de Santarém a Oriximiná;** que isso ocorreu em 03/03/2020; que deixou o local em 11/04/2020; que o acerto foi o pagamento de

R\$ 3.000,00 por mês; que o garimpo ficava a uma distância de 7 dias de barco da sede do município de Oriximiná; que não receberam o salário combinado após 30 dias de trabalho; que a extração do minério se dá na terra (filão); que, perguntado como eram as acomodações, disse que era de lona que foram os próprios trabalhadores que montavam; que dormiam em redes; que, além do reclamante e dos 4 trabalhadores, havia o Sr. Orismar e sua esposa; que a esposa do Sr. Orismar era a cozinheira; que perguntado se havia banheiro, disse que não; que tomavam banho na grota (córrego); que faziam as necessidades fisiológicas no mato; que perguntado qual era a água que consumiam para beber e fazer comida também era da grota (rio); que trabalhava das 06h às 12h e das 12h30 às 18/19h, de segunda a domingo; que cumpria idêntica jornada também aos sábados e domingos; que não utilizava equipamentos de proteção; que havia um equipamento chamado moinho e que tinha uma placa onde ficava o mercúrio, que identificava onde estava o ouro; que era os próprios trabalhadores que colocavam o mercúrio na placa; que não havia qualquer tipo de proteção para fazer o serviço, como máscaras e luvas; que quem fornecia os alimentos consumidos era o Sr. Orismar; que, perguntado se sabia de quem era a propriedade do garimpo, disse que o Sr. Orismar falava que era do Sr. José Fernando; que o Sr. José Fernando não esteve no local nesse período; que, perguntado se chegou a cobrar o pagamento do salário do Sr. Orismar, disse que sim, que cobraram para poderem vir embora; que, perguntado por que queriam deixar o local, disse que passaram muita necessidade no local; que tiveram muitas dificuldades com a alimentação; que comiam comidas de dois dias, estragada; que teve um colega que adoeceu; que, no local, não tinha lugar para armazenar a comida; que chegaram a reclamar sobre isso com o Sr. Orismar algumas vezes mas continuou a mesma coisa; que, quando reclamavam com o Sr. Orismar, o mesmo prometia dar uma solução mas continuava do mesmo jeito; que o depoente já tinha experiência trabalhando em garimpo; que nunca tinha trabalhado no garimpo Água Fria antes dessa situação; que não conhecia o Sr. Orismar; que trabalharam com o depoente os Srs. Nilson,

**Francisco, Manoel e um de apelido “Soldado”; que, quando deixaram o garimpo, procuraram a delegacia em Oriximiná; que fizeram o Boletim de Ocorrências; que o delegado entrou em contato com o Sr. José Fernando para que pagasse a despesa de deslocamento dos reclamantes para sua cidade de origem; que o Sr. José Fernando pagou R\$ 500,00 para cada trabalhador para que pudessem voltar para casa; que o contato foi por telefone; que esclarece que, na ocasião, o Sr. Orismar foi preso; que o Sr. José Fernando contratou um advogado para tirá-lo da cadeia; que 3 dos trabalhadores eram de Altamira e 2 de Oriximiná; que Sr. Orismar mora em Oriximiná; que, pelo que o Sr. Orismar falou, o Sr. José Fernando, na época, era prefeito de uma cidade no Mato Grosso do Sul; que acredita que o nome é Sevilha; que, perguntado se já teve em situações de trabalho parecida com essa em outro garimpo, disse que não, que essa foi a primeira vez; que já trabalhou em garimpos em Itaituba e na região da Guiana Francesa;**

As informações que emergem do depoimento, a princípio, ratificam a presença dos elementos que caracterizam o trabalho escravo contemporâneo na Amazônia nas demais cadeias produtivas como da extração de madeira ilegal, uma vez que também submetidos a precárias condições de trabalho, com graves violações às normas de meio ambiente trabalho e à dignidade da pessoa humana, tais como: trabalho à céu aberto, sem utilização de EPI's adequados ao trabalho à céu aberto, sujeitos ao sol, chuva e contato com animais selvagens peçonhentos, sem dormitórios e banheiros adequados, tampouco acesso à água potável e alimentos frescos e saudáveis, com as especificidades das atividades de garimpo, como o contato com produtos químicos como o mercúrio e a exploração minerária sem devida outorga da lavra garimpeira.

Quanto às condições de trabalho, os trabalhadores têm que se deslocar, por grandes distâncias - no caso, 07 dias de viagem - para chegar até o local da exploração, levando consigo um maquinário pesado, em condições totalmente inóspitas e insalubres, cujo dormitório é providenciado pelos mesmos, inexistindo acesso à água potável ou local adequado para as necessidades fisiológicas. A alimentação fresca dura apenas poucos dias e sem local de condicionamento adequado os alimentos perecem, sendo obrigados a ingeri-los sem as devidas condições sanitárias. E ainda precisam ativar-se na pesca e na caça para fazer frente às suas necessidades nos demais dias, incidindo inclusive em crime ambiental ao abaterem animais silvestres proibidos por lei.

Outra questão que merece destaque é que a cadeia de terceirização para a exploração de madeira ilegal, na figura do “toreiro”, também se apresenta na atividade de garimpo, uma vez que o arregimentador da força do trabalho não é o responsável econômico pelo empreendimento, que por muitas vezes, como neste caso, sequer tem a autorização da lavra para explorar a atividade minerária, muitas vezes em terras indígenas, o que muito se assemelha com a realidade da extração da madeira, na medida em que utilizam autorização para a extração de madeira de florestas pertencentes a pequenos assentamentos, para a derrubada de madeira de locais protegidos ambientalmente, como os territórios das populações originárias.

Assim, como a extração de madeira ilegal ou de garimpagem se dá à margem dos normativos jurídicos penais e ambientais, a mão de obra também é criminalizada, tornando a atividade ainda mais vulnerável, pois, inexistindo contrato de trabalho formal, o ajuste que é firmado apenas pelos dias trabalhados não leva em consideração a extensa jornada de trabalho e ambientais, tampouco possuem qualquer amparo em caso de acidentes de trabalho, correndo o risco, como no caso dos processos mencionados acima, que sequer receberem o pagamento pelos dias trabalhados, como narrou o autor no depoimento transcrito acima.

Os trabalhadores na extração da madeira são em sua maioria assentados da região, conhecimento indispensável para adentrar as matas da região, o que acontece também com os garimpeiros, ainda que não sejam assentados, já que precisam ter conhecimento sobre a floresta e sobre a atividade minerária para a extração do ouro, como ficou caracterizado no depoimento. E, por conta disso, torna o acesso da fiscalização praticamente impossível prejudicando, portanto, o levantamento de dados do trabalho escravo destas atividades, uma vez que, diferente do caso dos autos, sequer chegam ao Poder Judiciário.

Infelizmente isso ocorre, pois os trabalhadores da Amazônia, sem escolaridade e qualquer perspectiva de emprego, estão acostumados a se sujeitarem a atividades desumanas e precárias, naturalizando a exploração advinda da atividade madeireira e garimpeira ilegais, na medida em que pouco se diferenciam dos outros postos de trabalho a eles propostos: trabalho pesado, com extensas jornadas de trabalho, salários vis, sem garantias trabalhistas, vivendo em assentamentos ou localidades em precárias condições de vida, à margem da dignidade humana.

Para a mudança dessa realidade, torna-se urgente um diálogo entre os órgãos de fiscalização ambiental (IBAMA, Polícia Federal, SEMAS) e de proteção do trabalhador (MPT) para que haja registros de tais ilegalidades para que que esses trabalhadores possam receber o que lhe são devidos e que se busque também coletiva pelo dano ambiental e do trabalho promovido por esses verdadeiros grileiros dos recursos naturais e humanos da Amazônia.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O presente trabalho, após trazer conceitos do trabalho escravo contemporâneo, bem como pontuá-lo, especificamente, nas atividades econômicas desenvolvidas na Amazônia, deu ênfase à extração minerária em garimpo, fazendo um paralelo entre este e a atividade minerária.

Para tanto, analisou-se trechos de um depoimento extraído de um processo trabalhista em que se discute o reconhecimento do trabalho análogo em garimpo, sendo possível, a princípio, verificar a presença dos elementos apontados na doutrina com o vivenciado pelo trabalhador na atividade de garimpo, tais como a presença do trabalho degradante, clandestinidade da atividade e criminalização da mão de obra, ausência de dados oficiais envolvendo a temática, a camuflagem do verdadeiro responsável pela atividade e a terceirização da arregimentação.

Por fim, concluiu-se que é indispensável colocar na ordem do dia dos estudos sobre a Amazônia tal problemática, e uma das vias será mediante o fortalecimento do diálogo entre as instituições envolvidas no combate ao crime ambiental e ao enfrentamento ao trabalho escravo, para que esta prática ilícita deixe de ser naturalizada e os trabalhadores, de criminalizados passem a ser amparados como o que realmente são trabalhadores, vulneráveis ao poder econômico, devolvendo-lhes o que lhes é mais caro, a dignidade humana.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BRITO FILHO, J.C.M. Trabalho escravo: caracterização jurídica. São Paulo: LTr, 2014.

BRITO FILHO, J.C.M. Dignidade da pessoa humana como fundamento para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo TST-RR178000-13.2003.5.08.0117. Revista do TST, Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set 2012.

GREGO, Rogério. Código Penal Comentado. Rio de Janeiro: Impetus, 2017.  
MESQUITA, Valena Jacob Chaves. O trabalho escravo análogo ao de escravo uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. Trabalho em condições análogas ao de escravo: o reconhecimento jurisprudencial do conceito fundamentado na tutela da dignidade. Direito do Trabalho e

Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso Eletrônico on-line] organização CONPEI/UnB/UCB?IDP/UDF. Disponível em: [http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/10150/1/Dissertacao\\_TrabalhoCondicoesAnalogas.pdf](http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/10150/1/Dissertacao_TrabalhoCondicoesAnalogas.pdf). Belém. 2018.

Por debaixo da floresta. Amazônia paraense saqueada com trabalho escravo. Coordenação Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos Carmen Bascarán - CDVDH/CB; Comissão Pastoral da Terra - CPT, São Paulo: Urutu-Branco, 2017.



**Grupo de Estudo nº 06**

**Comunicação não violenta:  
interlocução humanizada**



# A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA COMO FERRAMENTA PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INTERNOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

*Claudine Teixeira da Silva Rodrigues \**

*Roberta de Oliveira Santos \*\**

**RESUMO:** O artigo discorre sobre as mudanças experimentadas pelo serviço público, em especial as decorrentes das inovações tecnológicas e do controle social, expondo que um reflexo da informatização do processo e do incremento do trabalho remoto foi o prejuízo da interação entre os membros das equipes de trabalho. Paralelamente, a transparência nos dados do serviço público acarretou crescente demanda por eficiência, já que a sociedade tem ao seu dispor os recursos tecnológicos para o exercício desse controle. Nesse contexto, apresenta-se a comunicação não violenta como uma estratégia de gestão que propicia a harmonia do grupo e a preservação do interesse comum, contribuindo para a máxima eficiência possível da unidade judiciária ante as metas e diretrizes de desempenho anualmente traçadas. O estudo analisa de que forma a comunicação não violenta pode ser utilizada na superação de conflitos profissionais internos no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, apresentando os fundamentos da comunicação não violenta, a partir dos pressupostos estabelecidos na pesquisa de Marshall B. Rosenberg, como ferramenta possível para a superação de conflitos profissionais, por meio da humanização dos diálogos e pacificação das relações sociais internas no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região. Desenvolvido, em termos metodológicos, mediante a interpretação e a análise de dados coletados em fontes oficiais, possui natureza aplicada considerando a intenção proposta, e exploratória, por meio de revisão bibliográfica, não obstante a escassez de referências bibliográficas acerca do tema.

**SIGLÁRIO:** CNV: Comunicação Não Violenta.

## 1. INTRODUÇÃO.

O serviço público em geral e especialmente o Poder Judiciário, no qual concentraremos este artigo, tem experimentado grandes transformações,

---

\* Juíza Titular da 19ª Vara do Trabalho de Belém - 8ª Região.

\*\* Juíza Titular da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas - 8ª Região.

porém duas dessas merecem destaque especial: as inovações tecnológicas e o controle social. Outrora circunscritos aos papéis armazenados nos espaços físicos dos órgãos públicos, os atos e atividades dos agentes públicos alcançaram cada vez mais publicidade com os avanços tecnológicos, especialmente com a integração à rede mundial de computadores. Paralelamente, há crescente demanda por eficiência no serviço público e a sociedade tem ao seu dispor os recursos tecnológicos para o exercício desse controle, ante a obrigatória divulgação da produtividade e dos recursos empregados.

O serviço público conhecido no passado, imune ao controle e à avaliação do cidadão, não mais existe. No âmbito do Poder Judiciário não basta atender o jurisdicionado e impulsionar os feitos, sendo imperioso demonstrar como, a que preço e com que qualidade o serviço jurisdicional está sendo prestado, tudo sob a vigilância não apenas dos órgãos legais de controle, mas também da sociedade, a qual tem constitucionalmente garantida a razoável duração do processo (art. 7º, LXXVIII), com o *status* de direito fundamental.

O Conselho Nacional de Justiça, instituição pública destinada, especialmente, ao controle e aperfeiçoamento do trabalho do sistema judiciário brasileiro, mantém, desde 2004, o relatório denominado Justiça em Números (CNJ, 2021), destinado a consolidar e divulgar as atividades dos tribunais brasileiros, especificando a estrutura de cada um, os índices de litigiosidade, além dos indicadores de produtividade e desempenho.

Ante esse cenário irreversível, pois já não se cogita o exercício da função jurisdicional fora do alcance dos controles institucional e social, a atividade judicante passa a ser compartilhada com estratégias de gestão e de governança capazes de desenvolver em cada unidade judiciária o máximo possível de eficiência e presteza, especialmente implementando meios que garantam a celeridade na tramitação dos processos para o cumprimento daquela garantia constitucional.

As necessárias estratégias de gestão impõem, então, ao magistrado um elenco vasto de ações que propiciem o máximo de eficiência possível da unidade judiciária ante as metas e diretrizes de desempenho anualmente traçadas.

Não se pretende trazer à presente discussão as questões pertinentes às formas de elaboração e aferição ou à correção das metas, sejam nacionais ou regionais, atualmente impostas ao Poder Judiciário e aqui se apresenta o problema de pesquisa: De que forma a comunicação não violenta pode ser utilizada na superação de conflitos profissionais internos no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região? O objetivo geral deste estudo, portanto, é apresentar os fundamentos da comunicação não violenta, a partir dos pressupostos estabelecidos na pesquisa de Marshall B. Rosenberg, como ferramenta possível para a superação de conflitos profissionais, por meio da humanização

dos diálogos e pacificação as relações sociais internas no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Para se atingir tal objetivo geral, serão desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: explicitar os fundamentos essenciais da comunicação não violenta; analisar os impactos das inovações tecnológicas aplicadas à prática judiciária nas relações humanas no ambiente das unidades judiciais e administrativas; propor formas de aplicação da CNV para humanização dos diálogos e pacificação das relações sociais internas no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Na retaguarda dos serviços prestados pelo Poder Judiciário aos jurisdicionados estão os magistrados e servidores e suas relações sociais internas como um dos elementos dessa engrenagem. Essas relações sociais internas, por sua vez, também são diretamente afetadas pelos avanços tecnológicos e pelo crescente controle social. Embora indiscutivelmente importante, o incremento do processo eletrônico tornou as atividades mais automatizadas e individuais, reduzindo o diálogo entre os membros da equipe, o mesmo ocorrendo com o trabalho remoto, o qual impõe a substituição da comunicação imediata falada pela escrita, a qual nem sempre traduz o espírito real dos interlocutores. Além disso, a demanda por produtividade e cumprimento de metas atormenta a cadeia de diálogos hierárquicos tornando-os, por vezes, agressivos ou, no mínimo, pouco saudáveis.

O presente estudo justifica-se, portanto, tendo em vista que a comunicação apresenta-se não apenas como instrumento indispensável para a interação entre os agentes públicos e entre esses e o usuário, mas como um relevante fator para o incremento da eficiência e do melhor desempenho do órgão público.

Embora não mensurada a eficiência da comunicação nos ambientes restritos das unidades judiciárias, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, o diagnóstico institucional que vem sendo realizado desde 2007 revela, como resultado das pesquisas de clima organizacional, que a comunicação interna com a própria instituição vem sendo objeto de expressiva reprovação pelos magistrados.

É certo que a pesquisa de clima organizacional realizada pela Justiça do Trabalho da 8ª Região utiliza, como metodologia, a apresentação de assertivas positivas às quais o interrogado atribui pontuação graduada que parte da discordância total à concordância total. De tal metodologia, pelas limitações que lhe são peculiares, podem resultar índices não refletivos do real cenário institucional, sendo essa uma possibilidade que não deve ser desprezada, contudo, é a aferição atualmente disponível e os resultados apresentados devem nortear as ações institucionais.

Neste particular, trazemos a seguir a evolução dos índices do clima organizacional (TRT 8ª Região, 2019) aferidos de 2014 a 2019 no tocante à

avaliação da comunicação interna pelos magistrados a partir da assertiva: “O TRT8 possui um canal de comunicação institucional eficaz com o magistrado”:

Ano	Percentual de reprovação
2014	84,38%
2015	67,74%
2016	62,71%
2017	48,83%
2018	65,91%
2019	56,37%

Note-se que, à exceção da pesquisa realizada em 2017, o índice de reprovação manteve-se acima de 50%, considerando-se a assertiva de que há comunicação eficaz entre a instituição e seus magistrados. Isso denuncia, certamente, que a comunicação interna vem sendo, reiteradamente, uma problemática que afeta o clima organizacional negativamente e a manutenção da desaprovação em percentuais elevados sugere a inexistência de ações concretas ou a ineficácia dessas para a reversão dos índices de rejeição.

Necessário destacar que o referido dado estatístico é aqui citado apenas para exemplificar a relevância da comunicação do clima organizacional harmonioso, o que certamente contribui para o incremento da produtividade e da eficiência. O resultado da pesquisa de clima organizacional no tocante à comunicação não é nosso objeto de análise neste artigo.

Por ser este um artigo doutrinário, não serão apresentados aqui levantamentos numéricos de problemáticas internas nem se destina este trabalho ao diagnóstico de eventuais questões afetas às relações sociais no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região, porquanto a intenção proposta é apresentar possibilidades de uso do modelo da comunicação não violenta em algumas situações conflituosas de nosso ambiente profissional.

A respeito dos aspectos metodológicos, o trabalho segue o método dedutivo, e está estruturado, quanto à abordagem, pela utilização de pesquisa qualitativa, uma vez que o foco é a compreensão dos motivos que norteiam o problema e da forma como ele se comporta no ambiente estudado (o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região), mediante a interpretação e a análise dos dados apresentados, aspectos esses que não podem ser quantificados. Apresenta natureza aplicada, considerando a intenção proposta, e exploratória, desenvolvida mediante revisão bibliográfica, não obstante a escassez de referências bibliográficas acerca do tema.

## 2. COMPREENDENDO A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA.

Inicialmente, cabe explicitar os fundamentos essenciais da comunicação não violenta, providência primordial para a clara compreensão do tema e desmistificação de ideias preconcebidas a respeito.

Quando se menciona a comunicação não violenta imagina-se, à primeira vista, a fala isenta de rudez ou de termos ofensivos e, de fato, eliminar qualquer elemento explícito de agressividade é um facilitador para, no mínimo, um diálogo cortês. Todavia, a comunicação não violenta, a partir do estudo de Marshall B. Rosenberg, pressupõe e demanda muito mais do que um linguajar gentil, uma fala mansa ou uma abordagem carinhosa, tratando o diálogo de modo muito mais profundo, o que se evidencia sobremaneira na introdução daquela obra quando o autor refere a necessidade de resgate da compaixão através de uma “abordagem específica da comunicação — falar e ouvir — que nos leva a nos entregar de coração, ligando-nos a nós mesmos e aos outros de modo que a compaixão brote naturalmente” (2021, p. 19).

A entrega de coração citada por Rosenberg denuncia que a proposta da comunicação não violenta ultrapassa as técnicas de mera verbalização, exigindo consciência e comprometimento plenos para implementá-la em nossas relações pessoais e profissionais, objetivando a paz e a convivência harmoniosa. Mas, por qual razão necessitamos desse modelo de comunicação? O estudo de Rosenberg aponta que, muitas vezes, utilizamos formas de linguagem, as quais denominou “comunicação alienante da vida”, que bloqueiam a compaixão, interrompem a interlocução e contribuem para um comportamento violento, não apenas para com os outros, mas também para com nós mesmos.

A identificação das espécies de comunicação alienante parece ser a chave para a compreensão do modelo de comunicação proposto por Rosenberg. Impulsionado pelo interesse em entender o motivo pelo qual alguns seres humanos se comportam de forma violenta e abusiva, Rosenberg (2019, p. 8) rechaça a ideia de que a violência e a exploração acontecem em razão da essência má e egoísta das pessoas, destacando que há quem não seja assim. É a partir dessa constatação que o autor nos apresenta as principais espécies de comunicação alienante da vida, as quais obstam a comunicação compassiva e humana.

Os juízos morais, que segundo Rosenberg são as adjetivações que expressam julgamentos a partir de valores próprios ou apropriados pelo locutor, são um tipo de comunicação alienante. O insulto, a depreciação e a crítica são exemplos dessas formas de julgamento. Se no nosso ambiente de trabalho referimos: “esse servidor é preguiçoso” ou “esse servidor é irresponsável”, nossa fala concentra-se no erro e na classificação desse, ao invés de direcionarmos a comunicação para as necessidades não atendidas, sejam as nossas, sejam as do interlocutor julgado.

As comparações também são citadas por Rosenberg como julgamento alienante, pois partem de padrões ou estereótipos os quais, de algum modo ou por alguma razão, nos são apresentados como modelos de correção, de perfeição ou de êxito. Essas comparações, inclusive, podem ser identificadas como a gênese das condutas preconceituosas em relação à forma ou à aparência das pessoas. Estabelecemos um padrão comparativo de peso corporal, por exemplo, e adjetivamos negativamente aquele que não se enquadra no tal padrão.

A negação de responsabilidade é outro tipo de comunicação alienante destacada por Rosenberg e também é empecilho à comunicação, pois tenta elidir a responsabilidade própria pelos nossos atos e sentimentos. Negamos responsabilidade quando atribuímos ao outro a razão de nossa conduta. Quando dizemos, por exemplo: “tenho que fazer isso porque assim a norma impõe” negamos a responsabilidade por nossas escolhas e essas escolhas sempre existem, ainda que seja nossa opção por não sofrer a consequência de determinado inadimplemento legal ou moral.

Quando substituímos o pedido pela exigência também praticamos a comunicação alienante de que trata Rosenberg, para quem “uma exigência ameaça os ouvintes explícita ou implicitamente com culpa ou punição se eles não a atenderem” (2019, p. 39). Especificamente essa espécie de comunicação alienante apresenta-se corriqueira nas relações hierárquicas e em diversos níveis de autoridade e devemos admitir que, de algum modo, está presente no nosso ambiente laboral.

Conhecidos os principais tipos de comunicação que nos afastam do diálogo empático, compassivo e humano, o leitor atento deve ter observado que Rosenberg não utiliza a expressão “comunicação violenta” como antítese ao modelo de comunicação não violenta por ele proposto. Não há uma justificativa explícita na obra para isso, mas pensamos seja pertinente inferir que, se utilizasse a expressão “comunicação violenta”, Rosenberg estaria enfatizando o erro e incorreria no julgamento crítico que ele propõe abandonar em seu estudo. Noutro ângulo, a expressão “comunicação alienante da vida” parece encerrar o que essa representa: a comunicação que nos desvia das nossas necessidades, transfere a outrem a responsabilidade pelas nossas ações e nos afasta da compassividade humana.

Assim, aqueles tipos de comunicação alienante da vida são os vícios que nos impedem de estabelecer diálogos francos, empáticos e eficientemente produtores se considerarmos, como objetivo da comunicação, a convivência pacífica e harmoniosa.

É a partir disso que Rosenberg assenta a comunicação não violenta em habilidades de linguagem concentradas em quatro componentes: (1) observação, (2) sentimento, (3) necessidades e (4) pedido.

O primeiro componente do modelo da comunicação não violenta é a observação, mais precisamente: observar sem avaliar. Vimos que os juízos morais bloqueiam a comunicação porque adjetivamos excessivamente os fatos e as coisas sob uma perspectiva pessoal nossa e transformamos isso numa constatação. Esse é o vício que impede que o interlocutor compreenda nossa mensagem, pois o que essa transmitirá, à primeira vista, é a agressão, a crítica. A proposta de Rosenberg não é, no entanto, eliminar as avaliações, apenas distingui-las e separá-las da observação. O autor nos propõe separar aquilo que vemos (observação) daquilo que constitui nossa opinião (avaliação) e, quando essa última for relevante, devemos deixar clara a nossa responsabilidade pela avaliação.

No exemplo outrora referido, quando externamos que determinado servidor é preguiçoso pois não cumpre suas tarefas essa é, exclusivamente, uma avaliação depreciativa que apenas ofende, sem esclarecer de qual contexto realmente observado foi extraída aquela adjetivação negativa. Segundo o modelo da comunicação não violenta, um possível diálogo a respeito do mesmo servidor poderia ser construído a partir da seguinte observação: “tenho observado que as tarefas distribuídas àquele determinado servidor não têm sido cumpridas”. Esse seria o exemplo de uma observação sem julgamento. Neste ponto alguém pode dizer: então, é muito fácil! É só “dourar a pílula!”. Não, não é fácil e não é comunicar-se por meio de eufemismos. Devemos nos recordar da “entrega de coração”, logo, não basta alterarmos apenas o que verbalizamos, mas sim construirmos um diálogo a partir do nosso pensamento já direcionado para a observação distinta e separada da avaliação ou de julgamentos. Trata-se, portanto, de mudarmos nossa forma de observar os fatos sobre os quais precisamos estabelecer uma comunicação, despidendo-nos dos preconceitos que frequentemente permeiam nossas relações.

Depois de observarmos sem avaliar, o segundo componente da comunicação não violenta é o sentimento, ou seja: externar como nos sentimos e isso demanda nova viagem ao nosso interior, a entrega de coração referida por Rosenberg. Ao tratar de sentimentos, o autor destaca o alto custo de não expressarmos nossos sentimentos na comunicação e como devemos privilegiar o vocabulário que refira as emoções que nos são despertadas ante aquele fato. Retomando aquele exemplo do servidor com as tarefas pendentes, o modelo da comunicação não violenta pressupõe, depois da observação isenta de julgamento, a expressão clara do sentimento pessoal que a situação desperta. Esse sentimento pode ser, por exemplo: apreensão ou preocupação ante a possibilidade de acumulação das tarefas não concluídas; desapontamento ou frustração, se havia a expectativa da execução das tarefas em determinado tempo; impaciência, insatisfação, enfim, sentimentos próprios daquele que observa e não do outro que é o observado. É engano

supor que no ambiente do trabalho a exposição desses sentimentos não tem relevância na comunicação. Rosenberg destaca no seu modelo de comunicação os benefícios de implementarmos os sentimentos em nosso vocabulário, inclusive no mundo do trabalho e a principal vantagem dessa interlocução com exposição clara de sentimentos é o diálogo mais empático e a possibilidade de maior cooperação. Partindo da mesma premissa de Rosenberg, de que o ser humano é naturalmente compassivo, a comunicação com sentimentos tende a despertar a compaixão e, por via de consequência, a cooperação do outro ante a emoção externada.

Além da observação sem avaliação e da expressão de sentimentos, o terceiro componente da comunicação não violenta nos impõe identificar as necessidades que se constituem a raiz daqueles sentimentos, responsabilizando-nos por esses. Isso implica no reconhecimento de que o sentimento que experimentamos ante determinado fato ou diálogo deriva de uma necessidade própria nossa e não da ação ou da fala do outro. Esse, talvez, seja o componente que demande um aprofundamento maior no nosso interior e um exercício mais atento de autoconhecimento.

Ainda utilizando o mesmo exemplo do servidor com as tarefas não cumpridas, o modelo da comunicação não violenta, nesse caso, exige que, além de expressar o sentimento, devemos expor a necessidade não atendida que o ocasionou e tal necessidade deve ser apresentada de forma clara, direta, para que a mensagem seja compreendida do modo como pretendido e a comunicação se torne eficaz em seu propósito. Na atividade judicante, por exemplo, a acumulação ou o retardo na tramitação dos processos pode despertar o sentimento de insatisfação ante a necessidade (não atendida) de realização pessoal ou de cooperação, de respeito. Desse modo, ao invés do foco no erro, o diálogo se concentra na necessidade não atendida e no sentimento que essa desperta e, segundo Rosenberg, incrementa-se consideravelmente a possibilidade dos interlocutores encontrarem meios para o atendimento daqueles propósitos. O diálogo construído dessa forma reduz a resistência do ouvinte e propicia que esse se comporte de forma mais cooperativa.

As necessidades, no entender de Rosenberg, são aqueles anseios permanentes, genéricos e universais, os quais podem ser de bem-estar físico (como água, alimentação, descanso, lazer, etc.), de conexão (afeto, compaixão, empatia, compreensão, cooperação, pertencimento, reconhecimento, respeito, etc.) ou de autoexpressão (alegria, dignidade, honestidade, integridade, independência, gratidão, dentre outros). Por serem valores universais, comuns a todos, o modelo da comunicação não violenta baseia-se, então, na ideia de que são esses anseios comuns os elementos capazes de despertar a compaixão e a empatia, na medida em que o outro pode estabelecer uma conexão com a necessidade que expressamos, pois também a tem.

Importante destacar que, no modelo da comunicação não violenta, quando falamos em necessidade, essa pode ser a não atendida, como no exemplo retromencionado, mas também a necessidade atendida. A comunicação não violenta não tem lugar apenas nas experiências negativas ou nos fatos ou omissões que nos descontentam, mas também nas situações de êxito e nessas cabe igualmente a exposição clara das necessidades que foram atendidas e que ocasionaram o sentimento positivo.

Depois da observação sem avaliação, da exposição dos sentimentos e das necessidades que o originam, o último componente deste modelo de interação é o pedido expresso de modo consciente e claro e que dele resulte uma resposta positiva, sem que se constitua uma exigência. É muito comum, especialmente no campo profissional, formularmos pedido com conotação de exigência e isso ocorre, muitas vezes, instintivamente e mais ainda quando nos encontramos em patamar hierárquico superior. Podemos, de fato, pretender fazer um pedido, mas, pelo modo como nos comunicamos, o pedido pode ser recebido como exigência e gerar o atendimento por medo ou a rebeldia e, em ambos os casos, o cenário seguinte tende a ser a deterioração daquela relação, ainda que, na primeira hipótese, o pedido seja atendido.

Usando, mais uma vez, o exemplo do servidor com tarefas pendentes de cumprimento, o pedido para que esse as providencie deve ser exposto com clareza, inclusive quanto ao resultado esperado, despertando naquele servidor o desejo de cumprir espontaneamente a tarefa, pois construído o diálogo segundo o modelo da comunicação não violenta, a empatia do servidor terá sido alcançada, na maioria das vezes.

Esses quatro componentes da comunicação não violenta não se prestam apenas para falarmos ou construirmos um diálogo com o outro, o que Rosenberg denomina autoexpressão, mas também para ouvirmos. Podemos observar, expressar nossos sentimentos e necessidades e pedir segundo o modelo da comunicação não violenta, porém, tal modelo seria inócuo se a escuta não integrasse também o processo de comunicação defendido por Rosenberg. Essa etapa da comunicação não violenta é a *recepção com empatia* e pressupõe o uso dos mesmos componentes utilizados para a autoexpressão.

Do primeiro componente (observação) podemos extrair a escuta consciente e atenta, desvencilhada de ideias preconcebidas. É preciso doar-se à escuta ou, como menciona Rosenberg, é necessário estar presente. Além da escuta presente, para construirmos a comunicação não violenta precisamos dos demais componentes, captando os sentimentos e as necessidades daquele que nos fala e, se esses não forem claros, devemos evitar subentendê-los, permitindo que o interlocutor os expresse com exatidão, inclusive formulando perguntas que permitam a compreensão exata da mensagem que está sendo recebida, mantendo sempre a empatia, ou seja: compreendendo o que o outro

está expressando e, independentemente dos termos ou palavras que esteja utilizando, permitir ou instar aquele a expor seus sentimentos e necessidades para que possamos apresentar a resposta pretendida.

Da breve síntese até aqui apresentada é possível inferir que a comunicação não violenta pressupõe, principalmente, a empatia recíproca: dar e receber empatia. A empatia é, na acertada visão de Rosenberg, um instrumento poderoso para construção de um estado de espírito pacífico.

Trata-se, portanto, de um processo de comunicação que nos conduz a reflexões profundas sobre a forma como construímos os diálogos e como esses podem afetar nossa vida pessoal e profissional. Tendo em vista que objetivo deste estudo restringe-se ao campo profissional, nosso propósito, nas seções seguintes, será o de apresentar as possibilidades de uso do modelo da comunicação não violenta em algumas questões afetas às relações internas nas unidades judiciais e administrativas da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

### **3. A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO APÓS O ADVENTO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS APLICADAS À PRÁTICA JUDICIÁRIA.**

Já foi dito que o propósito principal da comunicação não violenta é a construção de diálogos de paz por meio de componentes que nos conduzem a dar e receber empatia. É o espírito de paz que identificamos como elemento a ser valorizado no ambiente profissional na Justiça do Trabalho da 8ª Região, especialmente ante as inovações tecnológicas.

Na última década experimentamos a eletronização do processo e seus incontestáveis benefícios, especialmente para a celeridade tanto almejada pela sociedade. Contudo, é igualmente incontestável que o processo eletrônico tende a reduzir as interações pessoais. O processo, enquanto tramitava em autos físicos, demandava a movimentação das pessoas que os conduziam a outras pessoas conforme o fluxo de tramitação dos feitos. Desse modo, os autos físicos eram conduzidos aos gabinetes, secretarias e, enquanto cumpriam o trajeto necessário, propiciavam também a interação entre as pessoas desses gabinetes ou secretarias, fazendo com que a tramitação dos processos também fosse um fator, não exclusivo, mas contribuinte para o relacionamento pessoal interno.

O processo eletrônico modificou esse cenário, pois a tramitação dos feitos não demanda mais, necessariamente, o contato pessoal entre os agentes públicos que neles atuam. Essa redução das possibilidades de interação pessoal presencial pode dificultar o relacionamento entre os membros da unidade ou até causar o isolamento de um ou mais integrantes, comprometendo o trabalho em equipe, o bem-estar coletivo e também o desempenho e a eficiência da unidade.

Mas, a informatização e o incremento do trabalho remoto são circunstâncias necessárias para atender o mandamento constitucional da razoável duração do processo e, atualmente, também para obedecer às restrições sanitárias ainda derivadas da pandemia de Covid-19. Não pretendemos defender, portanto, um retorno ao *status quo ante* como solução para as dificuldades ora identificadas, mas apresentar possibilidades de superação de obstáculos enfrentados pelas equipes de trabalho, especificamente por meio de processo de comunicação eficaz a partir do modelo da comunicação não violenta.

Ao tratarmos de equipe de trabalho, referimo-nos a “um grupo relativamente pequeno de pessoas, formado em torno de interesses, valores e história comuns, e reunido para atingir um conjunto específico de metas ou objetivos de prazo relativamente curto.” (WEISS, 1994, p. 15). Nas unidades de nossa instituição, judiciárias ou administrativas, é possível que nos questionemos se cada uma delas pode ser identificada como equipe em conformidade integral com esse conceito de Weiss, pois cada pessoa lotada na mesma unidade pode ter história, interesses e valores distintos. Porém, será sempre fundamental que os integrantes estejam reunidos, congregados, ligados em prol de uma meta ou objetivo comum. Haverá sempre um elo mínimo comunitário entre aquelas pessoas.

Na prática judiciária, tal elo será, no mínimo, servir ao público, seja nas unidades judiciárias, seja nas administrativas, as quais viabilizam o funcionamento daquelas primeiras.

Não há como manter o bom desempenho de uma equipe sem a interação genuína entre seus membros e a ausência dessa interação certamente inviabilizará o cumprimento da meta estabelecida ou o objetivo comum. É como um pisca-pisca com funcionamento em série, no qual todas as lâmpadas estão ligadas à fonte de energia uma após a outra, fazendo o conjunto todo apagar ainda que apenas uma lâmpada queime, interrompendo a corrente elétrica.

A eletrônica dos processos e o incremento tecnológico não são capazes de suprir aquela interação necessária. Kai-Fu Lee, cientista da computação, empresário e escritor taiwanês, em sua obra sobre inteligência artificial, ao discorrer sobre os limites dessa tecnologia, assevera que “embora a IA tenha superado em muito os seres humanos em tarefas estreitas que podem ser otimizadas com base em dados, ela permanece teimosamente incapaz de interagir naturalmente com as pessoas” (2019, p. 221-222). Ora, se a despeito de seus avanços, a tecnologia não alcançou a interação natural entre as pessoas, é da comunicação esse papel.

A comunicação assume papel significativamente relevante no contexto acima. Ainda que cada membro de uma equipe detenha as competências

adequadas para o cumprimento individual das tarefas que lhe são impostas, a comunicação é fundamental para o alinhamento dos objetivos da unidade, solução dos impasses e eventual correção de rumos quando os resultados não alcançarem o esperado ou o possível ante determinadas circunstâncias.

Um dos principais problemas, e talvez o mais comum, é o desaparecimento da equipe como um ser coletivo. A unidade, judiciária ou administrativa, quando seus membros não estão conectados por objetivos e valores comuns, deixa de se constituir uma equipe para se tornar um grupo ou um mero conjunto de pessoas vinculadas a uma mesma lotação, cada uma executando suas tarefas, muitas vezes cumprindo integralmente o que lhes é proposto, porém sem o sentimento de coletividade ou sem o real compromisso com rumos comunitários.

Nesse contexto de desconexão com o coletivo, muitas tensões e conflitos podem surgir ocasionando: redução ou eliminação dos níveis de cooperação entre os membros da equipe, intolerância com os erros, assédio moral descendente, ascendente ou horizontal e até o desalento profissional, com a desmotivação total de um ou mais integrantes da equipe.

A redução dos níveis de cooperação é um reflexo observável do isolamento profissional provocado, principalmente, pelo incremento do trabalho remoto. A conexão com a equipe, o sentimento de pertencimento à organização, podem se esvaír naquele que trabalha fora das dependências da instituição, deixando esse de contribuir para o atendimento das necessidades específicas da equipe, circunstância que muito comumente constitui fonte de conflitos.

Noutro ângulo, se é verdade que o integrante em trabalho remoto pode se desligar ou desconectar dos demais membros da equipe, é igualmente certo que a equipe também pode não o enxergar. O integrante em trabalho remoto pode se tornar invisível para o restante da equipe, a qual não verá suas dores, seus anseios, suas necessidades e, assim, não lhe prestará o auxílio de que eventualmente precisar, o que também pode ser o estopim de conflitos internos. Novamente, será a comunicação o instrumento primordial para a reconexão.

Mas, assim como a comunicação assume papel primordial nesse cenário, a própria comunicação pode ser a gênese de conflitos. Para cumprir seu papel, a comunicação precisa ser eficaz, ou seja: há de alcançar o efeito para o qual foi planejada. Um expediente que pretenda, por exemplo, parabenizar determinada unidade pelo atingimento de metas específicas não pode expressar menosprezo aos esforços da equipe, nem pode traduzir mera constatação do cumprimento de uma obrigação. Se com esse intuito de felicitação dissermos: “parabéns, você cumpriu sua obrigação!”, certamente, o interlocutor não se sentirá congratulado, pois a linguagem utilizada destaca o dever e não o

mérito. Esse é um exemplo de comunicação ineficaz, porquanto não cumpriu o propósito para o qual fora pensada ou prevista.

Indiscutivelmente relevante, portanto, o papel da comunicação eficaz na vivência atual das unidades judiciárias, seja para transpor os obstáculos e tensões relacionais que as inovações tecnológicas nos impõem, seja para evitar o incremento dos conflitos internos.

#### **4. A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA COMO FERRAMENTA PARA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INTERNOS.**

Rosenberg, na obra *Vivendo a Comunicação não Violenta* (2019, p. 17), apresenta diretrizes para a resolução de conflitos de forma pacífica e eficaz e apresenta as práticas necessárias para esse propósito: 1) expressar nossas necessidades; 2) enxergar as necessidades dos outros, independentemente do modo como se expressam; 3) verificar se as necessidades foram compreendidas com exatidão; 4) oferecer a empatia de que as pessoas precisam para ouvir as necessidades dos outros; e 5) traduzir as soluções ou estratégias propostas para uma linguagem de ação positiva.

Note-se que a lição de Rosenberg apresenta o foco insistente nas “necessidades” e, a providência inicial para a solução de uma relação conflituosa, é permitir que os integrantes da equipe apresentem suas necessidades de forma genuína e objetiva. As pessoas devem ser instadas a explicitar as necessidades não atendidas ante determinada situação de tensão ou conflito e essas necessidades devem ser corretamente compreendidas pelos demais. Essas necessidades, cabe lembrar, não constituem ações ou omissões específicas que devam ser praticadas por determinada pessoa, mas sim aqueles anseios permanentes, genéricos e universais, utilizados no modelo da comunicação não violenta. As ações ou omissões específicas que devam ser praticadas por determinada pessoa são as estratégias a serem utilizadas para a realização de uma necessidade mais genérica e ampla.

Para exemplificar com clareza, citamos aqui uma situação peculiar na tramitação do processo eletrônico que pode contribuir para um conflito na unidade judiciária de primeira ou de segunda instância: determinadas pendências de registro ou de cadastro no PJE podem impedir a remessa do processo para a instância superior durante o trâmite do recurso interposto. Isso demanda do operador responsável pela remessa do recurso a prévia solução da pendência, o que poderia ser evitado, por exemplo, na conferência inicial do cadastramento da ação. Nessa situação, a necessidade não atendida pode ser o respeito, a cooperação, a produtividade (valores universais), os quais seriam afetados pela omissão do outro e a conferência inicial mais acurada dos requisitos cadastrais seria a estratégia (ação) almejada para o atendimento daquela necessidade.

Observa-se, portanto, que o foco na necessidade assume especial relevância por ser o elemento capaz de despertar a empatia do outro e assim contribuir para a resolução do conflito de forma duradoura, inclusive. Devemos esquecer, por conseguinte, a clássica caixa de “críticas e sugestões”. Esse modelo mantém o foco no erro ou no defeito e estimula a formulação de soluções que ignoram necessidades e sentimentos.

Assim, o primeiro passo que propomos é o diagnóstico da unidade mediante o levantamento das necessidades de cada um dos integrantes da equipe, estimulando-os também à observação das necessidades dos outros. Isso pode ser obtido em reunião coletiva com liberdade de fala e escuta atenta. Se não houver tensão elevada entre os integrantes da unidade, a reunião coletiva, presencial ou por videoconferência, é um instrumento ágil para a arrecadação das necessidades, pois a fala tende a expressar sentimentos com mais autenticidade do que a escrita, além do diálogo coletivo permitir a conexão imediata entre as necessidades expostas.

Questionários também podem ser utilizados para a exposição das necessidades, desde que propiciem ampla liberdade para escrita, porquanto as necessidades precisam ser bem definidas e compreendidas, o que pode não ser tão facilmente alcançado por intermédio de proposições ou assertivas preconcebidas para mera expressão de concordância ou discordância mediante escolha de alternativas específicas.

Outra habilidade necessária para a resolução dos conflitos segundo o processo da comunicação não violenta é a empatia e essa, talvez, seja a mais difícil. Rosenberg refere (2021, p. 196) “empatia para aliviar a mágoa que atrapalha a escuta”. Num cenário conflituoso, a empatia representada pela compreensão do sentimento e da necessidade do outro, favorece a conexão e a cooperação entre as pessoas. Contudo, no processo de mediação de um conflito, na maioria das vezes, os contendores precisam ser estimulados à escuta com empatia e, para tanto, nossos gestores precisam estar capacitados em comunicação não violenta para que possam conduzir o diálogo de forma a despertar a escuta empática.

Uma das formas capazes de estimular tal empatia é o diálogo coletivo do qual tratamos em linhas antecedentes. A escuta empática pressupõe a compreensão clara dos sentimentos e necessidades do outro. Quando referimos, por exemplo, a necessidade não atendida de cooperação, sem dar ênfase ao erro ou defeito que a originou, podemos ativar a empatia do interlocutor demonstrando a esse que aquela necessidade também lhe serve e lhe é igualmente preciosa, fazendo com que se disponibilize a atendê-la em relação ao colega de trabalho.

Essa será uma etapa do diálogo na qual as partes em conflito terão apresentado suas necessidades e a empatia recíproca permitirá a apresentação

de estratégias ou soluções capazes de atender a todos. Essas estratégias são as ações específicas que concentrem os pontos de concordância das partes: aquilo que precisa ser concretizado para que as necessidades sejam atendidas. No ambiente laboral as estratégias precisam ser claras, objetivas e exequíveis pelos integrantes da equipe. Para tanto, o modelo da comunicação não violenta propõe a linguagem no tempo presente (aquilo que se espera naquele momento) e de ação positiva, destacando-se o que efetivamente se quer e não o que não se quer, de forma propositiva e não como imposição ou exigência.

A proposição de estratégia na linguagem presente permite, se aceita, o compromisso imediato com a ação proposta e a imediata solução do conflito. Do contrário, se rejeitada, impõe nova tentativa de diálogo. De qualquer modo, é sempre importante que a estratégia proposta seja o mais precisa possível, evitando-se ações vagas ou inespecíficas.

Se retomarmos o exemplo da remessa do processo à instância superior, ainda que identificada a cooperação como necessidade não atendida, uma estratégia açodada e menos eficaz poderia se resumir a: “você deveria ser mais cooperativo com seu colega”. Porém, essa estratégia contém três enganos sob a ótica da comunicação não violenta: 1) está apresentada no futuro do pretérito, sugerindo ação que já deveria ter ocorrido posteriormente a uma ação passada, enfatizando, portanto, o conflito; 2) é muito vaga, pois “ser cooperativo” pode representar um leque extenso de ações e tende a não ser plenamente compreendida; e 3) expressa uma exigência e pode ser recebida pelo interlocutor como crítica e não como pedido. A solução, nesses moldes, tende a não ser acolhida e, portanto, a ser ineficaz para a solução do conflito.

Noutro ângulo, utilizando-se os fundamentos da comunicação não violenta, eis a estratégia sugerida para o mesmo problema: “você está disposto a realizar uma conferência dos dados cadastrais antes da conclusão do processo para sentença?” Note-se as distinções entre essa estratégia e aquela antecedente: 1) a proposta interrogativa e clamando pela disposição do interlocutor favorece a compreensão como pedido e não como exigência; 2) a conjugação verbal no presente traduz algo a ser respondido naquele momento, contribuindo para a resolução imediata a partir do compromisso assumido pelo interlocutor; 3) a estratégia proposta é concreta e bem delimitada, apresentando uma ação específica capaz de evitar que pendências impeçam a conclusão da tarefa pelo colega.

É imperioso destacar que o modelo da comunicação não violenta não constitui uma fórmula exata capaz de gerar resultado certo e determinado, pois o processo de comunicação e linguagem envolve emoções, as quais influenciam preponderantemente nossas relações interpessoais. Nem sempre a comunicação não violenta resultará na solução efetiva do conflito. O próprio Rosenberg cita, em sua obra, alguns exemplos de intervenções não exitosas.

Todavia, é inegável que o uso adequado de determinada linguagem, a partir do estudo de Rosenberg, permite que, mesmo num cenário conflituoso, o diálogo mantenha-se respeitoso, ainda que não frutífera a tentativa de solução do conflito.

Isso permite concluir que a comunicação não violenta como ferramenta de diálogo será sempre exitosa, pois não acrescentará novos litígios ao conflito original. A comunicação alienante da vida, além de bloquear a interação empática, tende a exacerbar o conflito, perpetuando mágoas, além de, não raro, resultar em admoestações abusivas e ineficazes.

## 5. CONCLUSÃO.

Apresentamos, neste sucinto artigo, a CNV como um processo que, muito além de mera técnica de linguagem, propõe o repensar de nossas interações humanas, por meio da comunicação compassiva e empática, que promove a satisfação de nossas necessidades e nos guia ao relacionamento harmonioso e pacífico com o outro.

Embora de prática difícil, que demanda profunda reformulação de nossos conceitos de fala e de escuta, a CNV nos apresenta a oportunidade de relações sociais transparentes e cooperativas, o que se revela especialmente proveitoso no ambiente do trabalho, onde podemos eliminar tensões interpessoais e promover o bem-estar necessário para o desempenho esperado.

Com o advento da informatização do processo e do incremento do trabalho remoto, observou-se como reflexo o prejuízo da interação entre os membros das equipes de trabalho do Tribunal, colocando em risco a visão da equipe como um ser coletivo. Nesse contexto, a comunicação assume papel significativamente relevante, fundamental para o alinhamento dos objetivos da unidade, solução dos impasses e eventual correção de rumos quando os resultados não alcançarem o esperado ou o possível ante determinadas circunstâncias.

A comunicação não violenta promove o encontro com nossos sentimentos e o foco nas necessidades favorece a conexão entre as pessoas, inspira confiança, previne a formação dos conflitos e, ainda que instalados esses, permite sua resolução de forma pacífica, respeitosa e eficaz.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial**: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. Tradução de Marcelo Barbão. 1. ed. digital. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Tradução de Mário Vilela. 5. ed. digital. São Paulo: Ágora, 2021.

\_\_\_\_\_. **Vivendo a comunicação não violenta**. Tradução de Beatriz Medina. Edição digital. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Clima Organizacional**. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/gestao-estrategica/diagnostico-institucional>

WEISS, Donald H. **Organizando uma Verdadeira Equipe**. 1. ed. São Paulo: Nobel, 1994.



# A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA E A GESTÃO DE PESSOAS NA PRÁTICA JUDICIÁRIA

*Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmiento \**

*Bianca Libonati Galúcio \*\**

**RESUMO:** O presente trabalho se propõe a justificar a importância da utilização da comunicação não violenta na gestão de pessoas, notadamente, nos órgãos do Poder Judiciário, como forma de valorização do pessoal, melhor atendimento ao interesse público, aumento da produtividade e realização das necessidades pessoais. Utilizou-se bibliografia especializada na temática da comunicação não violenta aplicada às organizações públicas, com enfoque no estudo conceitual e prático da gestão de pessoas.

## 1. INTRODUÇÃO.

A dinâmica do acesso à informação no mundo contemporâneo tem proporcionado avanços tecnológicos, conexão entre pessoas e difusão do conhecimento. Não obstante, ainda que as pessoas estejam mundialmente conectadas, de forma rápida e eficiente, há a necessidade de ser estabelecida uma comunicação que garanta o desenvolvimento pessoal e coletivo, o que exige cautelas e técnicas específicas para possibilitar não apenas a emissão da mensagem, mas também a sua recepção de forma correta e eficiente, com resultado prático para a vida cotidiana.

Abrange-se, assim, não apenas as relações domésticas, mas o próprio ambiente de trabalho, o que inclui o ambiente público, notadamente no Poder Judiciário Trabalhista, que tem por objetivo principal dirimir conflitos e alcançar a paz social frente ao jurisdicionado e tal espírito não pode ser diferente quando direcionamos nosso olhar para a comunicação que ocorre dentro da instituição, seja pelos gestores no trato com seus subordinados, seja entre gestores e entre subordinados, a fim de garantir meio ambiente laboral cooperativo e produtivo, capaz de atender as necessidades de todos.

---

\* Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Belém - 8ª Região, mestre em Direito pela UFPA, doutora em Direito Laboral pela Universidade Clássica de Lisboa.

\*\* Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Marabá - 8ª Região, pós-graduada em Economia do Trabalho pela UNICAMP.

Tal como no mundo, na gestão da prática judiciária a comunicação eficiente tem se tornado um desafio, não somente perante o acúmulo de tarefas a serem realizadas em tempo veloz, mas também na forma de cobrá-las, para garantir a execução correta, e ainda envolver todos que compartilham dos mesmos objetivos, sem prejudicar a fluidez do ambiente de trabalho.

Ultrapassadas essas considerações preliminares para as relações humanas cotidianas, necessário enfrentar a realidade que impõe a comunicação como ferramenta de gestão. A depender de como o indivíduo se comunica, há mais que significados nas suas palavras, gestos, voz, expressão visual, mas também demonstra a identidade do indivíduo. A forma como o indivíduo se comunica revela a sua personalidade e o momento em que está a ser vivenciado, ao mesmo tempo em que contamina todo o ambiente envolvido, o que pode ser chamado de “metacomunicação” ou seja, o clima do grupo (BATISTA, MORETTI, 2020, p. 126-128). O clima do grupo pode revelar as distorções existentes e conduzir a saúde dos trabalhadores, o que reflete na qualidade do trabalho desenvolvido.

A partir dos ensinamentos de ROSENBERG (2006), serão abordados no presente trabalho o conceito de Comunicação Não Violenta e os seus impactos na gestão de pessoas na prática judiciária.

Comunicar-se faz parte de uma necessidade humana, cuja origem ocorre desde o início de vida, sendo uma forma de expressar nossos sentimentos e necessidades. Pela comunicação, entramos em contato com o mundo dos nossos próximos, fazemos amigos, construímos uma equipe de trabalho, apaixonamo-nos, formamos nossos filhos, damos amor, carinho, raiva e hostilidade. A comunicação também é uma forma de revelarmos nossa personalidade, sendo considerada um meio de expressão da identidade do indivíduo, que se torna conhecido pela forma de falar, expressar-se e comportar-se, formando uma imagem diante da sociedade.

Crescemos com a naturalidade da comunicação, mas não percebemos como a palavra, a expressão e o comportamento têm um grande poder em afetar nossos parceiros, cujas reações são diversas, de acordo com nossas atitudes e linguagem. E, da forma de comunicação, pode surgir um conflito, ou agravá-lo, ou até mesmo determinar o futuro de uma situação, o que suscita a necessidade de aprimorarmos as ferramentas de comunicação, com vistas a se evitar a violência e a hostilidade, bem como adotar uma melhor solução da relação conflituosa, com o desenvolvimento de técnicas de relacionamentos pessoais e laborais.

O mundo do trabalho, ao longo dos séculos, tem sofrido intensa modificação, pois o trabalho de outrora poderia nem ser livre. A liberdade, ao lado da igualdade, princípios consagrados pela Revolução Francesa, representaram uma ruptura com o sistema anterior, em que era admitido

como natural relações desiguais entre as partes, marcadas pela relação de superioridade do senhor sobre o trabalhador, o que não mais foi aceita, mesmo que a igualdade existente a partir de então fosse apenas de caráter formal, já representou em si um avanço considerável com relação à antiga concepção e permitiu o desenvolvimento do trabalho livre, ao mesmo tempo subordinado, dentro de fronteiras temporais (RAMALHO, 2004, p. 534). Nos dias atuais, o trabalho tem sido marcado por transformações sociais e tecnológicas, e ousa-se dizer que o trabalho está além do objetivo de subsistência ou de realização pessoal. O trabalho é o instrumento que faz o trabalhador pertencer a um determinado grupo, de ser inserido na comunidade social e por isso é uma forma de compartilhar experiências, memórias e a própria vida, com outros trabalhadores, com a família e amigos, e permite uma interação com a própria sociedade e o seu progresso. O trabalho não tem um objetivo apenas individual e pessoal, com finalidade física, psicológica e emocional, mas vai além, repercute na coletividade, sendo necessária uma profunda conexão entre as pessoas. Compreender o sentido do trabalho é ter a percepção ampla desse fenômeno multifacetado.

A partir da concepção de que o trabalho não é apenas a necessidade de subsistência, é possível assimilar o valor social do trabalho para o indivíduo, pois o incentiva a enfrentar as dificuldades do mundo ao mesmo tempo em que colabora com o desenvolvimento econômico, pessoal, social e familiar. Grande parcela da nossa vida e do nosso tempo é destinada ao trabalho, razão pela qual as relações profissionais têm que ser mantidas de forma a ajudar uns aos outros e a equipe com a qual vivenciamos esse cotidiano, repleto de complexidade, a responsabilizar-se pelos próprios sentimentos, sem julgamentos ou rótulos, expor a sua vulnerabilidade, com indicação da necessidade a ser atendida e finalmente a elaboração do pedido, que deve ser adequado a suprir aquela necessidade, a fim de que seja viabilizada comunicação fluida, sem agressividade, com resultados práticos.

Na realidade, no ambiente de trabalho, pertencemos a um grupo. Nessa relação de pertencimento, o uso da comunicação não violenta “para melhorar o clima e a produtividade sem a necessidade de culpar, ofender, humilhar, coagir ou ameaçar o outro” (OSSHIRO, MELO, 2021, pág. 75). Com o desiderato de melhorar a comunicação no ambiente institucional para assim alcançar melhores resultados e melhor clima organizacional, o estudo pretende responder ao seguinte questionamento, como problema da pesquisa: Como identificar e aplicar a comunicação não violenta à prática da gestão judiciária, com foco na gestão de pessoas?

Por conseguinte, o presente trabalho tem por objetivo geral identificar as ferramentas da comunicação não violenta que podem ser utilizadas para evitar a agressividade no ambiente da gestão da prática judiciária e como objetivo

específico conceituar a comunicação não violenta e como pode ocorrer a sua aplicação na demanda de serviços, bem como a sua resposta, dentro da prática judiciária, com foco na sua aplicação prática pelos gestores e os resultados advindos disto na qualidade e na produtividade do serviço judiciário prestado.

Objetivo geral: Identificar as ferramentas da comunicação não violenta que podem ser utilizadas para evitar a agressividade e contribuir para o engajamento no ambiente da gestão de pessoas na prática judiciária.

Objetivos específicos: 1 - conceituar a comunicação não violenta e suas bases; 2 - demonstrar como a boa gestão de pessoas depende da qualidade da comunicação; 3 - descrever como pode ocorrer a aplicação da comunicação não violenta na gestão de pessoas e quais os seus resultados na demanda de serviços dentro da prática judiciária, com foco na sua aplicação prática pelos gestores.

O presente trabalho justifica-se na medida em que estudos demonstram que o incremento da produtividade com qualidade pode ser alcançado com mais eficácia, transparência, exatidão das informações e rapidez por meio do uso da comunicação não violenta. Justifica-se, então, o aprendizado da comunicação não violenta no mundo do trabalho, especificamente na gestão judiciária, para que seja incentivado o zelo para a construção de relações humanas, com maior conexão, mediante a mudança de um ambiente muitas vezes hostil e com grande índice de competitividade, em um ambiente com engajamento e cooperação, movido por dignidade e respeito ao outro.

No caso, estimula-se a reflexão sobre valorização da comunicação não violenta no ambiente laboral, não apenas no contexto da iniciativa privada, cujo maior objetivo é o lucro, mas também no contexto do ambiente do serviço público e mais especificamente na prática judiciária, cujo objetivo primordial é a concretização de um *múnus* público, de atendimento eficaz ao jurisdicionado que é justamente a proposta deste singelo estudo.

A hipótese do estudo, portanto, é de que a CNV na prática judiciária pode ajudar a melhorar a comunicação com os colegas, subordinados e chefia, melhor adaptação às mudanças e ainda auxiliar na solução de problemas por meio de empatia e transparência, o que permite um meio ambiente laboral saudável, com repercussão na produtividade e nos resultados alcançados frente a sociedade.

Por fim, a metodologia a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica sobre o tema, mediante a leitura, análise e reflexão de artigos, revistas e livros sobre o tema da comunicação não violenta com ênfase nas organizações públicas, pois não foi encontrada bibliografia específica, voltada para a gestão judiciária trabalhista.

## 2. BREVES CONSIDERAÇÕES NECESSÁRIAS PARA ENTENDER A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA (CNV) E A SUA IMPORTÂNCIA PARA A GESTÃO JUDICIÁRIA.

Desde que o psicólogo norte-americano MARSHALL ROSENBERG iniciou sua pesquisa sobre comunicação não violenta, foi possível identificar estratégias de comunicação que possam satisfazer as nossas necessidades, sem prejudicar a nossa conexão com o outro, ao incrementar a nossa compaixão, com melhorias no padrão emocional da comunicação e assim as relações entre indivíduos (OSSHIRO, MELO, 2021). Há necessidade de entregar-se *do fundo do coração* (OSSHIRO, MELO, 2021) com o outro. Por isso, a comunicação não violenta pode ser interpretada como um *novo idioma*, que exige prática para que possamos nos tornar *fluentes*.

A recomendação é fixar quatro passos fundamentais, para praticar esse novo idioma, segundo ARI OSSHIRO E MONIQUE MELO (2021, pág. 09): “1. separar fatos e julgamentos; 2. reconhecer emoções desconfortáveis; 3. perceber necessidades que não estão sendo atendidas; 4. firmar um acordo que viabilize a convivência futura.”

A comunicação não violenta tem por desiderato principal *atender as necessidades de todos*, por meio de uma conexão *do fundo do coração*. Porém, engana-se quem acredita que a comunicação não violenta importa em tratar apenas de temas que nos são agradáveis, no sentido de não serem objeto de contestação ou conflitos. Na realidade, temos que enfrentar por meio da comunicação não violenta também o que *não gostamos de falar*. Por isso, a comunicação não violenta não tem por objetivo *conter o conflito*, mas sim evitar a violência e a agressividade (SANTOS, 2021), ao lidar com questões mais sensíveis.

Para a conexão, é indispensável:

- “1. oferecer empatia;
2. expressar observações, necessidades, sentimentos e pedidos;
3. conexão consigo mesmo mediante o exercício da autoempatia” (OSSHIRO, MELO, 2021, pág. 20).

Identificar a necessidade por trás do sentimento é de extrema importância para o sucesso do processo de desenvolvimento da empatia (JUNCADELLA, 2013). Da mesma forma, expor a sua vulnerabilidade, por meio de uma linguagem clara, evidencia a necessidade a ser satisfeita e, o passo seguinte, é elaborar o pedido sem a utilização de palavras difíceis, mas de forma objetiva e simples. Na gestão judiciária, os objetivos de cada atividade devem ser expostos de forma clara e transparente, a fim de que se estabeleça uma vinculação entre os envolvidos para alcançá-los. Por isso, os objetivos

organizacionais devem ser claramente exibidos e demonstrados, para que todos se sintam comprometidos.

Como ponto de partida, necessário é pensarmos em duas culturas distintas: cultura da dominação X cultura da parceria (OSSHIRO, MELO, 2021). Aquela, utiliza a força para impor a sua vontade, numa relação vertical, em que o desejo é apenas satisfeito pelo outro porque este tem receio de punição, de vergonha ou porque anseia por alguma recompensa. Essa forma de comunicação respalda-se em julgamentos *do certo x errado*, sem qualquer consideração sobre a necessidade daquele que acredita ser obrigado a obedecer (ROSENBERG, 2006), além de estimular relações de disputa, o que gera conflitos e violências; esta visa suprir a necessidade de todos, onde a verticalização das relações é substituída por uma relação horizontal, com ênfase na colaboração *de todos* para satisfazer a necessidade *de todos*, para que *todos* possam alcançar os seus objetivos, com expansão das possibilidades de solução e conexão, já que não precisa recorrer a uma relação de dominação, mas sim de responsabilidade para com a necessidade de si próprio e do outro.

A prática da empatia é uma das formas relatadas por ROSENBERG (2006) para haver a escuta e a observação das necessidades dos interlocutores, verificando-se a origem e a justificativa de determinado ato ofensivo. Para isso, necessário afastar da comunicação qualquer forma de impor culpa, ofender, humilhar, coagir ou ameaçar o outro. Tais recursos de comunicação não devem constar do cardápio dos interlocutores. Nesse diapasão, ao afastar essas práticas não recomendáveis, podemos oferecer empatia e a partir disso conseguir expressar observações, necessidades, sentimentos e pedidos.

A comunicação, como forma de interação e socialização do ser humano, muitas vezes, pode tornar-se uma fonte desencadeadora de conflitos e violência, desnaturando o ser humano de sua essência eminentemente social. Os sentimentos de insegurança, insatisfação e estresse podem causar formas inadequadas e agressivas de comunicação, por falta de atendimento das necessidades pessoais. Nas organizações, as mudanças de cargos, lideranças, reconhecimento de méritos e promoções podem provocar comportamentos e situações de conflito, em decorrência de julgamentos comparativos e negações de responsabilidade.

Diante disso, surgem, segundo ROSENBERG (2006), as formas alienantes de comunicação, que têm essa denominação, justamente, por serem alheias à boa forma de se conectar com os demais, podendo gerar ou agravar conflitos interpessoais, até mesmo inconscientemente ou sem intenção, mas pela simples praxe da maneira de falar e se posicionar.

Os julgamentos das condutas alheias, imputando qualidades malignas e depreciativas às pessoas que não correspondem aos nossos anseios, na verdade, decorrem da falta de escutarmos as nossas necessidades e nossos conflitos

interiores. Muitas vezes, não conhecemos os nossos próprios sentimentos e, em consequência, desconhecemos as nossas necessidades e sequer sabemos como fazer pedidos.

Costuma-se sempre procurar um culpado, na cultura da recompensa e da punição, rotulando-se as pessoas diante das situações adversas, quando, na verdade, não se precisa imputar a culpa a outrem. Quando se é contrariado ou algo ocorre contra nossa vontade, tendemos a criticar ou julgar outrem, culpando-os pela situação.

A prática de comparações (que também são uma forma de julgamento) é uma forma de causar a infelicidade própria. Ao nos compararmos, tornamo-nos vulneráveis e inseguros, enfatizando nossas fraquezas. É certo que, ao compararmos nossas condições com as de outrem, enxergamos apenas o que em nós não nos agrada, olvidando nossas qualidades. De outro lado, quando um líder também faz comparações entre os colaboradores causa um sentimento de incapacidade no comparado, de modo que este possa se sentir inferior ao colega, e, em consequência, cause uma situação de prejudicial competitividade e ciúmes.

A terceira forma alienante de comunicação apontada por ROSENBERG (2006) é a negação de responsabilidade própria pelos nossos sentimentos e pensamentos, que se manifesta pela imputação de responsabilidade a outrem pelos erros e insatisfações sofridos, bem como na justificativa de atitudes por decorrência de ordens de autoridades, políticas, regras e regulamentos institucionais, impulsos incontroláveis e condições de gênero, idade e posição social, quando, na verdade, cometemos atitudes, temos pensamentos e sentimentos, em decorrência de decisões próprias. Na ocorrência de alguma adversidade, costuma-se pensar, primeiramente, em um culpado, atribuindo a outrem a responsabilidade do fato, e negando-se a parcela de contribuição própria para o infortúnio.

ROSENBERG (2006, pág. 43) exemplifica a negação de responsabilidade própria quando a atribuímos a:

- 1 - “forças vagas e impessoais (‘limpei meu quarto porque tive de fazê-lo’);
- 2 - diagnóstico, histórico pessoal ou psicológico (‘bebo porque sou alcoólatra’);
- 3 - ações dos outros (‘bati no meu filho porque ele correu para a rua’);
- 4 - ordens de autoridades (‘menti para o cliente porque o chefe me mandou fazer isso’);
- 5 - pressão do grupo (‘comecei a fumar porque todos os meus amigos fumavam’);
- 6 - impulsos incontroláveis (‘fui tomado por um desejo de comer aquele doce’).”

ROSENBERG (2006) ensina que devemos assumir nossas decisões pelas situações que sofremos, pelo que podemos exemplificar:

- 1 - Limpei meu quarto porque dormi nele e o baguncei;
- 2 - Bebo porque eu gosto;
- 3 - Bati no meu filho porque assim achei melhor educá-lo;
- 4 - Comecei a fumar, porque achei gostoso;
- 5 - Comi doce, pois queria uma sobremesa.

Diante disso, podemos observar as nossas próprias necessidades, desejos e atitudes, como meio de autoconhecimento e resolução dos conflitos internos, e com vistas ao aprimoramento dos relacionamentos pessoais e profissionais, e conseqüente satisfação própria. Após, buscar perceber as necessidades e sentimentos dos nossos parceiros, para que possamos interagir e nos conectar com humanidade e empatia.

Outra forma alienante de comunicação, apontada por ROSENBERG (2006), é pensar que podemos forçar as outras pessoas a fazerem algo contra a sua vontade, mediante exigências. Na posição de pais, professores e administradores, há que assumirmos uma condição de humildade para nos conscientizar que não podemos, pelo uso da força física ou emocional, obrigar as pessoas a tomarem condutas e decisões.

Há que se estimular o interesse e o desejo nas pessoas, conscientizando-as da necessidade de se fazer algo ou mudar alguma situação, e, então, com maior probabilidade, aquela pessoa passará a agir de forma satisfatória ao proposto, passando a ser integrada ao processo de mudança. O medo da punição, a princípio, pode até mesmo fazer com que as pessoas atendam às determinações, mas talvez não de maneira satisfatória ou excelente, pois o foco que o colaborador deveria ter na execução da tarefa, passa a ter no medo ou no receio de ser punido e rejeitado.

ROSENBERG (2006, pág. 227) é claro ao afirmar que “O medo da punição diminui a autoestima e a boa vontade”, sendo mais difícil as necessidades do agente da punição serem satisfeitas, uma vez que a moral do colaborador é afetada, diminuindo, em consequência, a sua produtividade. Nesse sentido, podem surgir as doenças psíquicas e até mesmo físicas, em decorrência do estado de estresse constante do colaborador, que se encontra alienado do processo produtivo, apenas executando tarefas mecanicamente, sem poder opinar ou ser ouvido, ou ter medo de fazê-lo.

A CNV trabalha a conscientização das pessoas na importância do desenvolvimento ético relacionado ao bem-estar coletivo, intrinsecamente ligado ao bem-estar pessoal, sendo ambos interdependentes, pelo que é muito importante o diálogo humano, a valorização do sentimento de cada colaborador e a empatia.

As formas alienantes de comunicação, muitas vezes, decorrem da intenção das pessoas de isolar seus sentimentos, para aparentar alguma condição ou característica aos demais, não admitindo suas falhas. Tal intenção ocorre até

mesmo de forma natural, inconscientemente. De outro lado, ROSENBERG (2006) afirma que a comunicação alienante também decorre de raízes políticas, à medida em que a classe dominante e elitista não tem intenção em formar e educar a maior parte da população para que possa atender melhor a seus objetivos e necessidades, tendo sempre de recorrer ao topo para satisfazer seus interesses.

A comunicação não violenta também é uma forma de autodesenvolvimento, pois defende a escuta de nossas próprias necessidades, as quais, por não serem atendidas, geram um ato de violência e desequilíbrio. Ou seja, precisamos nos comunicar com nossos sentimentos e interesses. É bastante comum a existência de conflitos interiores de personalidade, decorrentes da dificuldade de escutarmos as nossas próprias necessidades, não havendo um autoconhecimento adequado a nos permitir uma vida saudável. Compreender que errar é natural para aprendizagem, reconhecer os sentimentos, medos, as vulnerabilidades e lidar com a vergonha fazem parte do processo de autoconhecimento e do êxito da comunicação não violenta. O autoconhecimento é um passo importante para evitar as formas alienantes de comunicação, que contribuem para a violência na forma de se expressar, podendo causar ou agravar a depressão, ansiedade, pânico e problemas de relacionamento, culminando até mesmo com as agressões físicas.

A partir disso, é possível conectar com as outras pessoas, mediante a observação dos fatos, do reconhecimento dos sentimentos envolvidos, da identificação das necessidades suas e dos outros para assim melhor atender aos pedidos dos outros e ser atendido nos seus próprios pedidos também. No ambiente de trabalho, muito importante não olvidar que o ser humano de uma maneira geral, tem forte necessidade de ser reconhecido, aceito e tido como importante num determinado grupo.

De posse dos conceitos da comunicação não violenta, é possível perceber que, aplicada na gestão judiciária, os resultados podem ser surpreendentes, pois o foco não é apenas a comunicação, mas sim a conexão sincera entre as pessoas envolvidas, o que possibilita a construção de uma relação mais humana, na resolução dos conflitos, de forma não agressiva, mediante diálogo honesto, transparente e com resultados que ultrapassam as relações internas e alcançam o jurisdicionado, que receberá um atendimento mais comprometido em satisfazer as suas necessidades.

### **3. A GESTÃO DE PESSOAS E SUA EVOLUÇÃO.**

Um dos maiores desafios de uma organização pública ou privada é a administração de pessoal, tendo em vista o alcance de resultados, e ao mesmo tempo a boa e pacífica convivência, conciliando os interesses da equipe e

amenizando as diferenças. É natural a diversidade de objetivos e opiniões em uma equipe, podendo gerar conflitos, que podem ser positivos, à medida em que provocam mudanças e evolução no desenvolvimento de determinada atividade e de relacionamento.

A gestão de pessoas é função destinada à habilidade de inserir pessoas em uma organização, com vistas ao bom desenvolvimento de atividades em equipe, sempre em busca de resultados satisfatórios. Trabalha a conscientização dos colaboradores de sua importância no atingimento dos objetivos organizacionais e individuais, de modo que, em harmonia com os demais integrantes, possam formar um conjunto de atividades, em que um complementa o outro (CHIAVENATO, 2008).

A conscientização de cada colaborador e a sua valorização dentro de um processo de produção ou execução foi decorrente de uma evolução na cultura e mentalidade, ligadas às relações industriais e econômicas. Verificou-se como o capital humano, formado pela equipe de pessoal, pode ser capaz de determinar o sucesso dos empreendimentos ou mesmo causar a sua ruína, pelo que a forma de tratamento das pessoas é fundamental para o pleno desenvolvimento das atividades (CHIAVENATO, 2008).

A gestão de pessoas teve início nas grandes indústrias, na era da industrialização clássica (1900 a 1950), na qual havia uma considerável burocracia, com altas estruturas de poder e controle, sendo as pessoas consideradas apenas um dos meios de produção, qual seja, a mão de obra.

Na era da industrialização neoclássica (1950 a 1990), houve um aumento da dimensão das fábricas e do mercado mundial, novas formas de produção e de tecnologia, de modo que houve a necessidade de mudança de paradigmas e de modelos organizacionais, e, conseqüentemente, mudança de gestão de pessoas, cujo setor passou a ser denominado de departamento de recursos humanos.

Na atual era da informação, houve uma maior evolução nas estruturas organizacionais, com uma predominância dos mercados de serviços sobre o mercado industrial. As grandes organizações foram substituídas por unidades menores, que passaram a ser mais flexíveis e dinâmicas, e menos burocráticas. As pessoas passaram a ser vistas como parceiras na efetivação dos objetivos organizacionais, sendo que o setor de gestão de pessoas passou a ser substituído por equipes de gestão de pessoas.

As pessoas consideradas como recursos humanos estavam inseridas em uma estrutura burocrática, na qual os colaboradores eram isolados nos cargos, com horários rigidamente estabelecidos, obedientes a normas e regras fixas, estando alienados aos objetivos da organização, e destinados à mera execução de mão de obra de específica atividade.

Em evolução, as pessoas passaram a ser consideradas parceiras, agrupadas em equipes, sendo as metas negociadas e compartilhadas, havendo

atenção aos resultados e forma de relacionamento interpessoal, e não apenas aos horários e regras burocráticas. A ética e o desenvolvimento do talento e da inteligência passaram a ser valorizados, com a qualificação dos colaboradores, tanto na parte profissional, quanto no desenvolvimento emocional.

Idalberto Chiavenato (2008) enumera seis processos de gestão de pessoas, em um conjunto dinâmico e interativo:

1. processos de agregar pessoas, relacionado à seleção e recrutamento de colaboradores;
2. processos de aplicar pessoas, relacionado à distribuição de tarefas, orientação de sua execução, acompanhamento e avaliação de desempenho;
3. processos de recompensar as pessoas, relacionado às políticas de incentivo, remuneração e satisfação de interesses individuais;
4. processos de desenvolver pessoas, destinados ao desenvolvimento da capacitação profissional e emocional dos colaboradores, com treinamentos, programas de mudanças e de carreiras;
5. processos de manter as pessoas, destinados a proporcionar um satisfatório clima no local de trabalho, visando à saúde e bem-estar dos colaboradores, segurança e qualidade de vida;
6. processos de monitoramento de pessoas, presentes nos sistemas de informações gerenciais e banco de dados.

Importante ressaltar como os seis processos de gestão devem estar interligados, em constante desenvolvimento e mudanças, de acordo com a evolução dos sistemas de produção e das formas de relacionamento interpessoal, tal como a tecnologia altera nossas formas de atuação em determinada atividade.

Embora cada processo possa envolver pessoas especializadas em cada setor, verifica-se que a especialização na execução das tarefas causa uma visão reduzida do sistema organizacional como um todo, e de seus objetivos, pelo que se busca uma maior integração na execução das atividades entre os diversos setores, havendo cooperação no desenvolvimento e atingimento dos objetivos globais da organização.

De outro lado, a satisfação pessoal dos colaboradores passou a ser valorizada, pois se verifica que uma pessoa feliz é mais capaz de bem produzir, enquanto que uma pessoa infeliz no trabalho tem mais possibilidade de se desligar da equipe, licenciar-se do trabalho ou produzir de forma insatisfatória.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos elementos necessários para o pleno desenvolvimento das organizações, tendo em vista a saúde e segurança dos colaboradores, a fim de que se sintam felizes, respeitados e valorizados junto ao chefe e à equipe, sendo oportunizados a falarem, sugerirem e dialogarem, sem medos e ameaças.

A responsabilidade social deve ser difundida na cultura da organização, como um de seus objetivos institucionais, e no pensar das pessoas, com vistas

a estas se sentirem responsáveis pelos atos e formas de tratamento aos colegas, defendendo-se a ética nos relacionamentos, bem como a não discriminação e a conscientização da gravidade do assédio.

Bem administrar as situações de mudança também é necessário ao bom gestor, uma vez que as mudanças são inevitáveis e frequentes, e até mesmo determinantes ao bom desenvolvimento das organizações, pelo que convém transformar uma insatisfação ou situação de conflito em favorável alteração da forma de organização e de relacionamento interpessoal.

Nesse contexto, a comunicação não violenta se encontra em sintonia com os estudos atuais de gestão de pessoas, revelando-se uma importante ferramenta para a prática do gerenciamento de pessoas nas organizações, com vistas a se atingir as metas organizacionais, ao mesmo tempo em que causa a realização pessoal dos colaboradores, com uma maior integração entre os setores, otimização do tempo e do relacionamento.

O líder que tem dificuldades em se comunicar terá, em consequência, extremas dificuldades em conhecer e gerenciar a sua equipe, até mesmo prejudicando seu reconhecimento como líder na equipe, e prejudicando a produtividade e as metas a serem alcançadas.

A importância da boa comunicação foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde - OMS (2017), que afirmou como uma comunicação inapropriada é considerada um fator de risco para a saúde do trabalhador. Nesse contexto, diversas organizações passaram a adotar a prática da comunicação não violenta junto ao seu pessoal e para atendimento ao público, a exemplo das empresas de teleatendimento e do Museu do Amanhã, localizado no Rio de Janeiro, e das Unidades da Polícia Pacificadora do Rio de Janeiro, que estão buscando reverter as situações de conflito, no atendimento às comunidades, primando-se por uma polícia mais humanizada (ROCHA, 2017).

No âmbito específico da gestão judiciária, a comunicação recebe um novo olhar, desta feita, por meio da própria organização que promove a sua comunicação organizacional e dentro desse contexto, a comunicação interna, entendida esta como uma vertente daquela. A comunicação interna volta-se para várias áreas e setores da comunicação institucional, para o público interno, formado por servidores, gestores, estagiários (SANTOS, 2021).

No caso, o enfoque é justamente o desenvolvimento da comunicação não violenta para os gestores voltados ao público interno, os servidores, a fim de aprimoramento da gestão e do clima organizacional. Por isso, a comunicação não é apenas formal, isto é, regulamentada pela instituição/gestor mas sim também existe no nível informal, originada pelos próprios servidores em relação à organização institucional, podendo ser utilizados vários canais e ferramentas de comunicação. Enquanto a comunicação organizacional formal, regulamentada pela instituição, observa os níveis hierárquicos, e tem

por principal desiderato transmitir uma mensagem clara, sem resquícios de dúvidas no menor tempo possível, a comunicação informal tem o desafio de transmitir informações seguras, ainda que não observe de forma rígida os níveis hierárquicos, mas pela sua fluidez e rapidez, pode ser uma importante ferramenta de comunicação interna.

Expressar-se honestamente e receber com empatia deve ser uma forma de comunicação a ser desenvolvida, notadamente se considerarmos que os interlocutores tendem a conviver por longos períodos no mesmo ambiente. O desafio é evitar que as opiniões individuais não sejam expostas, bloqueando-se o diálogo e culminando por necessidades não atendidas de forma cumulativa, a gerar inclusive incompreensão no ambiente e julgamentos de colegas e gestores, o que agrava mais a dificuldade de diálogo, com real possibilidade de ocorrer um ato violento<sup>1</sup>, o que revela o desequilíbrio presente, muitas vezes promovido pela exigência de metas excessivas que não possibilitem a disponibilidade de tempo hábil para o desenvolvimento do processo da comunicação não violenta, para a efetiva conexão entre os envolvidos. No momento em que a comunicação falha e surge um ato violento, as chances daquela necessidade não ser atendida são imensas, o que pode gerar ainda mais insatisfação. Daí, a necessidade de compartilhar experiências e abrir espaço de fala e de diálogo para permitir que a comunicação seja fluída, mediante o exercício da compaixão, sem demonstrar interesses em atacar ou defender, mas despertar na equipe, em relação uns aos outros, o interesse em colaborar, ao deparar-se com a necessidade do outro e com as próprias, o que contribui para a construção de um coletivo coeso.

Portanto, o uso da CNV nas relações de trabalho tem sido um importante instrumento para se humanizar a forma de gerenciar pessoas, flexibilizando-se a burocracia e a rigidez dos procedimentos, tendo em vista a realização pessoal dos colaboradores e o consequente sucesso das metas das organizações. Cabe-nos uma importante reflexão sobre como devemos aprimorar as formas de comunicação, tendo em vista um interesse global, relacionado à economia, desenvolvimento social e cultural.

#### **4. APLICAÇÃO PRÁTICA DA CNV NA GESTÃO JUDICIÁRIA: A IMPORTÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA, ESCUTA ATIVA E FEEDBACK.**

Vimos que a comunicação, como forma de se conectar com os demais, notadamente em uma organização, é fundamental para se determinar o sucesso

---

<sup>1</sup> O ato violento pode dar o “gatilho” que provoca o estresse, depressão, ansiedade, transtorno bipolar, transtorno de pânico, pós-traumático, síndrome de *burn out*.

ou a infelicidade dos objetivos propostos, pelo que podemos verificar como colocaremos em prática os princípios defendidos pela CNV. A comunicação deficiente na gestão judiciária pode gerar impactos negativos perante toda a sociedade, pois atinge o próprio funcionamento do Estado, com extremo prejuízo ao cidadão e, neste caso específico, ao jurisdicionado, que está ávido por uma resposta do Judiciário, para evitar inclusive o exercício arbitrário das próprias razões. Por trás da comunicação deficiente nos deparamos com servidores desestimulados, desinteressados, com baixa produtividade, problemas de saúde, inclusive psíquicos, absenteísmo, grosseiros e hostis, o que inclusive pode ensejar a prática de assédio moral (MONTEIRO, 2020, p. 126-146).

Primeiramente, ressalta-se a importância da transparência na integração com as pessoas, colegas de trabalho e subordinados, de maneira que precisamos expor as necessidades para a equipe, até mesmo as nossas vulnerabilidades e inseguranças, para melhor sermos compreendidos e atendidos. É comum que o ser humano tente aparentar uma condição de completa segurança e autoconfiança, ocultando seus sentimentos, até mesmo com receio de não ser aceito, mas essa postura, muitas vezes, pode aparentar soberba, ou que a participação ou sugestão dos colaboradores seria dispensada ou não considerada.

Nesse contexto, o gestor deve primar pela conversa sincera e honesta com os demais, de forma que seus sentimentos, motivos e anseios sejam transparentes, evitando-se falsas interpretações, principalmente na resolução dos conflitos, podendo estes serem melhor resolvidos com a franqueza. Quando não somos claros, expressando nossas necessidades indiretamente, por meio de avaliações, ironias e julgamentos, há uma tendência a sermos recebidos com rejeição, surgindo autodefesa ou contra-ataque, por ser interpretado como crítica.

Diante disso, ROSENBERG (2006) ensina melhores formas de como manifestar nossas necessidades e formular pedidos, sendo que estes devem ser feitos de maneira positiva, em linguagem clara, de determinada tarefa a ser realizada, evitando-se as solicitações negativas. Exemplificasse: “Tendo em vista as metas estipuladas pelo CNJ, a cobrança realizada pela corregedoria e o atraso da nossa secretaria, poderia executar maior quantidade de expedientes ao dia?”, ao invés de: “Gostaria que não passasse muito tempo conversando com colegas no local de trabalho e ao telefone”. Portanto, uma comunicação em linguagem positiva e concreta do que se precisa fazer facilita o atingimento dos objetivos, e não a de forma abstrata, irônica e impessoal, que pode até mesmo agravar os conflitos, dificultando a convivência e o sucesso da equipe, e provocar o sentimento de frustração e incapacidade do gestor.

Assim, ao mesmo tempo em que precisamos expressar nossos sentimentos e necessidades, precisamos formular pedidos claros e específicos, sob pena de haver confusão quanto à existência de exigências ou meras críticas, o que causa resistências, conflitos internos e com os demais. Segundo ROSENBERG (2006, pág. 108), “a depressão é a recompensa que ganhamos por sermos ‘bons’”, conclusão esta bastante razoável, considerando que aquele que esconde seus sentimentos e necessidades, tende a não os satisfazer, nem tampouco ser conhecido e amado pelos demais.

Até mesmo em situações em que o líder ou qualquer colega é constrangido ou sofre alguma injustiça, cabe a ele externar essa situação ao agente, expondo com calma seus sentimentos, com vistas ao aprimoramento da natureza da relação e à resolução do conflito, que pode se tornar positivo para a transformação dos procedimentos.

Além da importância de se fazer pedidos claros e concretos, a CNV ensina que devemos fazê-los de forma a receber com empatia as respostas, jamais dando a impressão de punição e julgamento ao receptor, ou imputação de culpa quando não atendidos. É bastante comum que líderes façam ameaças ou prevejam punições, quando não atendidas as metas pela equipe, o que gera a situação de rebelião ou submissão, maculando a moral do colaborador. A imputação de culpa ao colega que não atende aos pedidos é também corriqueira, atribuindo-lhe a responsabilidade por determinada meta não alcançada, fazendo-se sentir culpado e na situação de dever não cumprido.

Tais situações, como vimos no item anterior das formas alienantes de comunicação, não são favoráveis ao bom desempenho pessoal do colaborador e da equipe como um todo, nem tampouco ao gestor que faz o pedido. Há que se aplicar a empatia na observação das necessidades dos colaboradores, indagando se podem realizar determinada tarefa, fazendo-os sentirem-se de livre vontade para tanto, a exemplo de: Poderia ser voluntário em uma força-tarefa?, ao invés de: Gostaria que participasse da força-tarefa (ROSENBERG, 2006, pág. 121).

E nesse contexto da transparência e da melhor forma de se formular os pedidos, ressalta-se a importância da escuta ativa, na qual recebemos com empatia as respostas e posicionamentos de colegas e familiares, entregando-se, em total presença, à compreensão dos seus motivos. ROSENBERG (2006, pág. 134) define: “Empatia: esvaziar a mente e ouvir com todo o nosso ser.”

Diante disso, os julgamentos e preconceitos devem ser esquecidos com vistas a se escutar, sem se antecipar nas conclusões, com a mente livre para se captar as exposições e a situação em que se encontra o colega, buscando conciliar os interesses dos agentes do conflito. Convém, outrossim, sempre se indagar ao colaborador o motivo de determinada situação, antes de apresentar as orientações.

É comum que, ao falarmos com as pessoas, não estejamos inteiramente presentes ao escutá-las, fazendo outras tarefas ao mesmo tempo, precipitando-nos nos julgamentos e, muitas vezes, sequer deixando que concluam suas explicações, interrompendo-as. Diante disso, a CNV defende a escuta com plena empatia, com vistas a se entender as necessidades, sentimentos e circunstâncias individuais de cada pessoa.

Ao recebermos um “não” ou um “silêncio”, como resposta a determinado pedido, e se utilizando da empatia, há que se concluir, primeiramente, que não se trata de uma questão pessoal de quem faz a negativa para com o receptor, mas sim que foi gerada a situação por sentimentos e necessidades do colega, evitando-se, assim, a mágoa e a imputação de julgamentos.

E na escuta ativa do colega, que pode ser lido não apenas pelas palavras que profere, mas também pelo comportamento e expressão facial, os sentimentos e necessidades passam a ser valorizados, havendo uma humanização nas relações institucionais e de trabalho. Ao sentirmos o outro, partimos para a resolução dos conflitos e ao processo de produção, de forma que os interesses sejam conciliados, em negociação, satisfazendo-se os indivíduos, como pessoas, a equipe e a organização como um todo.

A prática de processos circulares também é uma forma bastante utilizada por empresas com vistas a se ouvir melhor os colaboradores, havendo uma maior integração, engajamento e motivação no desempenho do trabalho, como bem se define: “São métodos alternativos autocompositivos e voluntários, características fundamentais para transformar conflitos em situações de cooperação” (ROBALO, OLIVEIRA, ALMEIDA, 2020, pág. 81).

Nas equipes circulares, formadas geralmente por poucas pessoas e de forma temporária, busca-se ouvir as histórias e a trajetória de cada colaborador, fora do trabalho, sendo, após, ouvidas as suas rotinas e situações no local de trabalho, sendo estimulados a falarem com naturalidade, sem medo e culpa. Após a escuta ativa, cabe ao líder assumir a posição do *feedback*, no qual faz a apreciação, com franqueza, calma e empatia, sobre o desempenho do colaborador. Trata-se de atuação muito importante, uma vez que fomenta a comunicação, a conexão e a interação do líder com a equipe, que espera uma avaliação e qualificação pela atuação assumida.

A comunicação não é unilateral, pelo que depende da interação com outra pessoa para acontecer, sendo a prática do *feedback* a conclusão do processo de conexão, no qual há o reconhecimento do desempenho do colaborador, atendendo, pois, às suas necessidades e da organização, cuja produtividade é favorecida.

Realizando o *feedback*, a transparência, a honestidade e a escuta ativa também são valorizadas, mediante o fortalecimento das relações de trabalho, aprimoramento da técnica, e incentivo do engajamento do colaborador

no processo de produção, cientificando os gestores se as suas orientações e determinações foram aceitas, bem como estimulando a aceitação de críticas construtivas.

Diante disso, cabe ao gestor cautela na realização do *feedback*, com vistas a ser claro, honesto, calmo e objetivo ao descrever as atividades que precisam melhorar e ao demonstrar, especificamente, como determinada tarefa contribuiu ao processo de produção, enaltecendo a necessidade de sua permanência.

De outro lado, ROSENBERG (2006, pág. 253) também ensina que a apreciação ao colega não deve ser uma forma de manipulá-lo, com vistas a fazer determinada conduta, ou seja, elogiar apenas para submeter o colaborador às propostas do líder. A apreciação, ainda que positiva, é uma forma de julgamento, sendo desejável que apenas tenha a intenção de celebrar o alcance de uma conquista, descrevendo os procedimentos elogiáveis. O elogio abstrato e inespecífico não gera a satisfação causada pela apreciação de celebrar, que revela os sentimentos causados e as necessidades atendidas, ou seja, expondo o que foi feito, o sentimento gerado no apreciador e as necessidades satisfeitas.

E ao recebermos um *feedback positivo ou negativo*, convém que façamos uma paráfrase, pedindo um retorno do dito pelo colega, em forma de indagação, com vistas a se confirmar o que foi falado. Assim, confirma-se ao colega que a informação foi compreendida e, quando não foi, permite-se ao colega a correção do que foi dito. No mais, possibilita ao interlocutor que reflita nas palavras ditas, conectando-se ainda mais com seus sentimentos e necessidades.

Por conseguinte, de posse dos ensinamentos da CNV e dos princípios da boa gestão, cabe ao Judiciário uma maior humanização das relações institucionais de hierarquia, mediante uma flexibilização dos procedimentos, sendo aberto a sugestões de uma nova roupagem de execução de tarefas, tendo em vista um melhor e mais célere atendimento ao interesse público. A forma deixa de ser valorizada, passando o fim (necessidade da população e dos agentes públicos) ser priorizado, com vistas à felicidade e ao bem comum de todos.

## 5. CONCLUSÃO.

Diante de todo o arcabouço teórico e prático da CNV, cabe-nos o desafio de capacitação pessoal para assumirmos esse modo de viver e pensar muito bem desenvolvido por ROSENBERG. De fato, não é fácil, pois, desde pequenos, aprendemos a adotar as formas alienantes de comunicação, inconscientemente, incitando conflitos, com julgamentos, negações de responsabilidade própria, não aceitação de críticas, comparações, exigências e imputação de culpa.

O processo é longo, mas ousamos iniciá-lo, exercitando a humildade e a empatia, com vistas à escuta presente e à conexão verdadeira com os demais, amando o próximo como a si mesmo, como Jesus nos ensinou. A ética nas relações de trabalho deve ser defendida, incessantemente, como meio de se afastar as relações abusivas, ainda muito presentes nas instituições públicas, com o assédio moral e sexual.

Há que se conscientizar da necessidade de se afastar padrões transmitidos pelo sistema sociocultural competitivo em que estamos inseridos, como o machismo e o racismo, presentes, muitas vezes, inconscientemente, e que causam a repetição de atos e condutas discriminatórios e violentos, maculando a moral e a autoestima das pessoas.

A comunicação humanizada deve ser uma postura assumida pela alta cúpula do Poder Judiciário, política institucional, usada como meta e objetivo da instituição a preservação das relações de trabalho entre os agentes públicos, bem como no atendimento à coletividade. No mais, há que se fiscalizar a natureza das relações no serviço público, com um treinamento permanente quanto à forma de comunicação, observância da ética e cobrança de metas.

O cumprimento desses procedimentos causará uma vida mais saudável e feliz aos agentes públicos e, em consequência, uma maior transparência na Administração Pública e eficiência na satisfação do interesse público, aumentando os índices de produtividade. Na gestão setorial, cabe ao líder a formação de equipes, cuja dinâmica se desenvolve naturalmente na resolução dos conflitos, em busca do alcance de objetivos comuns, um colaborador comprometido ao outro, em valorização e respeito mútuos.

Por fim, podemos fazer uso da meditação como medida de autocontrole, autoconhecimento e diminuição do estresse, para nos conectar com nossos sentimentos, ouvir nossas necessidades, cuidar das nossas emoções e conflitos internos, e, assim, podermos desfrutar de relacionamentos mais felizes, de um trabalho divertido de se viver e de uma rotina pacífica.

A meta de todo indivíduo costuma ser a felicidade e cabe a nós lutarmos, diariamente, para o alcance dela, considerando que sempre estará interligada, como causa ou consequência, com a satisfação das necessidades alheias e do meio em que estamos inseridos. Não somos seres isolados em nossa individualidade, mas inteiramente ligados e interdependentes, devendo primarmos, pois, por uma convivência respeitosa e empática.

## BIBLIOGRAFIA.

BATISTA, Eraldo Carlos; MORETTI, Sarah de Andrade. *Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação eficaz e não violenta com os trabalhadores*. In **Saber Humano**, Vol. 10, nº 17, jul.-dez.2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

JUNCADELLA, Carme Hampel. **What is the impact of the application the nonviolent communication model on the development of empathy? Overview of research and outcomes**. 2013. University Sheffield. [https://www.cnvc.org/sites/default/files/NVC\\_Research\\_Files/Carme\\_Mampel\\_Juncadella.pdf](https://www.cnvc.org/sites/default/files/NVC_Research_Files/Carme_Mampel_Juncadella.pdf), acesso em 09.01.2021.

MONTEIRO, Luciana Silva *et al.* **A importância da Comunicação não violenta nas organizações públicas**. Revista FEMAS nº 02, jul.dez./2020.

OSSHIRO, Ari; MELO, Monique. **Comunicação não-violenta para o trabalho**. E-book, abril/2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *De La Servidumbre al Contrato de Trabajo-Deambulaciones em Torno da Obra de Manuel Alonso Olea e da Singularidade Dogmática do Contrato de Trabalho*. Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea. Coordenação: António Monteiro Fernandes. Coimbra, 2004.

ROBALO, Lins; OLIVEIRA, Simone Barros de; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de. **Comunicação não violenta e círculo de diálogo com equipes multidisciplinares**. Diálogos interdisciplinares. Volume 9, número 3, 2020. Braz Cubas Centro Universitário.

ROCHA. Caroline Reis. **Manual de comunicação não violenta para organizações**. 2017, Brasília-DF, Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação, Comunicação organizacional.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. Tradução Mário Vilela. São Paulo: Ágora, 2006.

SANTOS, Fábio Júnior Luiz dos. **Os conceitos da Comunicação não violenta- CNV na interação entre as pessoas. Um estudo sobre a CNV com foco em um Ministério do Governo Federal**. Artigo para obtenção do título de especialista em Pessoas, Inovação e Resultados. UNB. 2021. Encontrado em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6601/1/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20-%20Versão%20Final%20-%20Fábio.pdf>, acesso em 05.01.2022.



## ARMADILHAS NA APLICAÇÃO DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

*Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti \**

*Karla Martins Frota \*\**

**RESUMO:** Em uma sociedade cada vez mais polarizada, a comunicação livre de agressões tem se tornado algo quase impossível. Nesse contexto, surgiu a importância do estudo da Comunicação Não Violenta, método estruturado por Marshall Rosenberg como forma de inspirar conexões sinceras e compassivas. Como problema desta pesquisa tem-se a seguinte indagação: quais são os desafios enfrentados pelo interlocutor no processo de aplicação da Comunicação Não Violenta? Como objetivo geral, portanto, pretende-se demonstrar os desafios enfrentados pelo interlocutor na aplicação dos fundamentos da Comunicação Não Violenta, tendo em vista que por vezes, intencionalmente ou não, a técnica pode ser usada com a finalidade de obter determinado comportamento do outro, porém em desrespeito ao seu sentimento e às suas necessidades. O artigo perpassa diversas espécies de violência concretizadas pelo jogo de palavras, pela imputação de culpa, pelo descrédito do sentimento do outro, analisando como o emprego dos componentes da Comunicação Não Violenta pode produzir resultados violentos, característicos de comportamento passivo agressivo, quando dissociados da empatia, da compaixão e da responsabilidade social coletiva.

**PALAVRAS-CHAVE:** comunicação não violenta; comportamento passivo agressivo; autoconhecimento; empatia.

### 1. INTRODUÇÃO.

A comunicação é necessária para que os seres humanos possam trocar ideias, pensamentos, vontades, desejos e informações. Ela se presta também para resolver conflitos e pacificar relações. Ocorre, no entanto, que, para isso, essa comunicação deve ser clara, eficiente, direta e respeitosa, sob pena de não ser transmitida ao interlocutor a mensagem que efetivamente se pretende passar.

---

\* Juíza Titular da 8ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região.

\*\* Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região.

Uma comunicação inadequada pode gerar ruídos a ponto de causar um conflito maior do que o que havia inicialmente e, em consequência, barreiras cada vez maiores que impossibilitam a solução dos problemas.

Vale ressaltar, por exemplo, que, quando usamos mensagens carregadas de julgamentos, raiva, acusações, o nosso interlocutor acabará por responder de forma agressiva. E ao invés de atender a solicitação ou mesmo responder de forma clara o motivo pelos quais não poderia o fazer, tentará justificar e mostrar que não merece aquela forma de tratamento.

Marshall Rosenberg (2006, p. 84) afirma que

Quando expressamos nossas necessidades indiretamente, através do uso de avaliações, interpretações e imagens, é provável que os outros escutem nisso uma crítica. E, quando as pessoas ouvem qualquer coisa que soe como crítica, elas tendem a investir sua energia na autodefesa ou no contra-ataque. Se desejamos obter uma reação compassiva dos outros, expressar nossas necessidades interpretando ou diagnosticando o comportamento deles é jogar contra nós mesmos. Em vez disso, quanto mais diretamente conseguirmos conectar nossos sentimentos a nossas próprias necessidades, mais fácil será para os outros reagirem a estas com compaixão.

A verdade é que não aprendemos a nos comunicar satisfatoriamente e somos extremamente violentos. Não percebemos como nossas palavras, nossas mensagens, nosso comportamento, atos e gestos podem impedir que a conversa flua para o alcance do bem-estar de todos os envolvidos.

Além disso, também nunca fomos estimulados a procurar e entender nossas verdadeiras necessidades. Nossa tendência é que diante de qualquer situação procuremos a responsabilidade e a culpa do outro, nunca o que estamos efetivamente sentindo. Como bem colocado por Marshall (2019, p. 14):

Infelizmente, descobri que pouquíssimas pessoas são ensinadas a expressar as próprias necessidades. Em vez disso, somos ensinados a criticar, insultar e nos comunicarmos de um modo que nos distancia uns dos outros. Em consequência, não conseguimos encontrar soluções para os conflitos. Em vez de ambos os lados expressarem as próprias necessidades e compreenderem a da outra parte, todos entram numa disputa para ver quem está certo. E é bem provável que isso termine causando várias formas de violência verbal, psicológica ou física - e não a solução pacífica das diferenças.

A observação de si mesmo, a compaixão, o respeito consigo e com o outro, a empatia e a não violência podem modificar todas as relações, sejam pessoais ou profissionais. E é aqui que temos que entender a definição e os princípios do que Marshall Rosenberg chama de Comunicação Não Violenta.

Segundo Elisama Santos (2021, pág. 55):

Buscar uma comunicação não violenta não é apenas um presente para nossa relação com o outro. Não é uma forma de tornar o outro mais feliz, mas algo que melhora a nossa própria vida. Nós nos colocamos a serviço de tornar nossos dias mais maravilhosos! Quando escuto o que estou sentindo e precisando, posso pedir algo que realmente satisfaça a minha necessidade.

No entanto, cabe indagar se o uso dos componentes da Comunicação Não Violenta, por si só, seria capaz de afastar a violência nas relações sociais. A partir disso, apresentamos a indagação que constitui o problema dessa pesquisa: quais são os desafios enfrentados pelo interlocutor no processo de aplicação da Comunicação Não Violenta?

Dito isso, o objetivo geral deste estudo é demonstrar os desafios enfrentados pelo interlocutor na aplicação dos fundamentos da Comunicação Não Violenta, tendo em vista que por vezes, intencionalmente ou não, a técnica pode ser usada com a finalidade de obter determinado comportamento do outro, porém em desrespeito ao seu sentimento e às suas necessidades.

Para alcançar este objetivo geral, serão percorridos os seguintes objetivos específicos: abordar o conceito da Comunicação Não Violenta e seus componentes básicos; apresentar exemplos práticos do uso da Comunicação Não Violenta; discorrer sobre o uso inadequado da Comunicação Não Violenta; analisar os conceitos de empatia e de autoconhecimento como basilares à comunicação não violenta.

O presente estudo justifica-se porque a violência não está apenas nas agressões físicas e verbais. Existe uma violência mais refinada, que esconde a verdadeira intenção do locutor. Um jogo de palavras, a imputação de culpa, o descrédito de sentimentos, são formas silenciosas de violência.

Quanto à metodologia, o artigo foi produzido seguindo o método dedutivo e mediante pesquisa qualitativa, considerando que está centrado na análise do comportamento daquele que faz uso da comunicação não violenta, a partir da literatura disponível. Caracteriza-se como um estudo de natureza aplicada, por expor proposta, e exploratória, desenvolvido por revisão bibliográfica.

## **2. O QUE É A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA?**

A Comunicação Não Violenta - CNV, desenvolvida por Marshall Rosenberg, consiste em uma técnica de comunicação que propõe reformular a forma como cada um se expressa e ouve os demais. Segundo essa proposta, o interlocutor deixa de utilizar padrões automáticos e repetitivos de linguagem e passa a adotar falas mais conscientes, com interações que demandam atenção

e empatia. Segundo Marshall (2019, p. 7), “a Comunicação Não Violenta (CNV) é um poderoso modelo de comunicação, mas vai muito além disso. É um modo de ser, de pensar e de viver”.

Marshall Rosenberg ainda afirma que (2019 pág. 7):

Podemos dizer que a CNV é o idioma da compaixão, mas, na verdade, ela é uma linguagem da vida na qual a compaixão surge naturalmente. Este modelo nos ensina a expressar o que está vivo em nós e a enxergar o que está vivo nos outros. Quando compreendemos o que está vivo em nós, podemos descobrir o que fazer para enriquecer essa vida.

Trata-se, portanto, de uma ferramenta de comunicação em que nos conectamos com o nosso dar e receber natural, de maneira que, segundo o próprio Marshall diz (2006, p. 21), “ela não tem nada de novo: tudo que foi integrado à CNV já era conhecido havia séculos”.

Para melhor compreendê-la, passamos ao estudo de seus componentes.

## 2.1. COMPONENTES DA CNV.

Podemos dizer que a Comunicação Não Violenta é desenvolvida com foco em quatro componentes básicos, quais sejam: observação, sentimento, necessidade e pedido.

1. Observação: por observação entende-se a verificação do que está acontecendo. Aqui o interlocutor observa sem criar quaisquer juízos de valor, se limitando apenas a verificar o que está ocorrendo.

2. Sentimento: após observada a situação, é preciso que o interlocutor verifique que sentimento aquilo provoca. A vasculha, no caso, é interna, e não externa. É preciso verificar dentro de si que sentimentos estão sendo acionados por aquela situação, como raiva, mágoa, medo, dentre outros.

3. Necessidade: uma vez identificado o sentimento que determinado fato provoca, o interlocutor deve buscar compreender quais necessidade estão ligadas àquele sentimento. Aqui faz-se necessário que o interlocutor dialogue consigo de forma clara e honesta, a fim de entender o que desperta aquele sentimento. Mais uma vez a vasculha é dentro de si, e nunca no outro. Se eu sinto raiva, o que dentro de mim aciona essa raiva? Qual necessidade minha não está sendo atendida?

4. Pedido: por último, o pedido consiste em uma solicitação clara, específica e concreta de algo que possa atender à necessidade. Deve-se evitar o uso de linguagem vaga e imprecisa, ou solicitações negativas. Deve-se evitar o uso de linguagem vaga e imprecisa, ou solicitações negativas, bem como formulações de exigências, ao invés de pedidos genuínos.

Segundo Marshall (2006, p. 84)

A CNV nos ajuda a nos ligarmos uns aos outros e a nós mesmos, possibilitando que nossa compaixão natural floresça. Ela nos guia no processo de reformular a maneira pela qual nos expressamos e escutamos os outros, mediante a concentração em quatro áreas: o que observamos, o que sentimos, do que necessitamos, e o que pedimos para enriquecer nossa vida.

Esses componentes são essenciais para a aplicação da CNV. Além de expressar tais componentes claramente há necessidade de receber dos outros os mesmos sinais. Precisamos nos concentrar nesses elementos e ajudar os outros a fazerem o mesmo para que seja possível um diálogo compassivo.

De forma resumida, Marshall nos ensina (26, pág. 32):

A CNV nos ajuda a nos ligarmos uns aos outros e a nós mesmos, possibilitando que a nossa compaixão natural floresça. Ela nos guia no processo de reformular a maneira pela qual nos expressamos e escutamos os outros, mediante a concentração em quatro áreas: o que observamos, o que sentimos, do que necessitamos, e o que pedimos para enriquecer nossa vida. A CNV promove maior profundidade no escutar, fomenta o respeito e a empatia e provoca o desejo mútuo de nos entregarmos de coração. Algumas pessoas usam a CNV para responder compassivamente a si mesmas; outras, para estabelecer maior profundidade em suas relações pessoais; e outras, ainda, para gerar relacionamentos eficazes no trabalho ou na política. No mundo inteiro, utiliza-se a CNV para mediar disputas e conflitos em todos os níveis.

## 2.2. CNV NA PRÁTICA.

Neste tópico serão apresentados três exemplos práticos de uso da Comunicação Não Violenta:

Exemplo 1: Maria chega ao serviço após o horário estipulado para tanto (observação). Eu me sinto irritada (sentimento). Gostaria que o horário fosse respeitado a fim de que a produtividade coletiva pudesse ser alcançada (necessidade). Após identificar o sentimento e necessidade que se deseja ver atendida, pode-se formular um pedido ao outro, do qual devem constar os demais fundamentos: *Maria, é importante para mim que aumentemos nossa produtividade, que está baixa atualmente. Por isso, gostaria que você fosse pontual quanto ao horário de chegada ao serviço* (pedido).

Exemplo 2: João fala comigo usando tom de voz que para mim é elevado na frente dos colegas de trabalho (observação). Eu sinto raiva (sentimento).

Gostaria de ser respeitado (necessidade). Diante dessas constatações, é possível se dirigir a João da seguinte forma: *João, a forma como falou comigo na frente dos colegas me deixou com raiva, porque tenho necessidade de ser respeitado. Da próxima vez que algo te desagradar, você poderia me chamar em particular para conversarmos?* (pedido).

Exemplo 3: Meu companheiro ou companheira trabalha muito e pouco consegue usufruir dias com a família (observação). Eu sinto tristeza e saudade (sentimento). Gostaria de gozar mais tempo ao seu lado (necessidade). *Detectando essas informações, posso solicitar o que preciso, porém de forma direta. Você poderia trabalhar um pouco menos no período da noite e nos finais de semana para passar mais tempo comigo e com os seus filhos?* (pedido).

Os três casos acima retratam situações-tipo simples em que o uso da Comunicação Não Violenta é aplicado com a finalidade de não perpetuar um comportamento agressivo ou que incomoda. Atente que o pedido precisa ser direto, claro e concreto, sem que o interlocutor tenha dúvidas de qual sua necessidade e objetivo.

Digamos que a pessoa não comunique claramente o que precisa e o interlocutor tenha que interpretar a solicitação.

No terceiro caso, por exemplo, se a pessoa não comunica que a intenção é reduzir sua jornada de trabalho para que possa acompanhar de forma mais presente a sua família, o interlocutor pode deixar de trabalhar no final de semana para encontrar seus amigos ou praticar um esporte. Veja que sem entender o objetivo real do pedido, o interlocutor não vai atender a necessidade do comunicador e este continuará insatisfeito e triste.

Marshall afirma que o pedido deve ser feito em uma linguagem positiva, e não negativa, ou seja, a pessoa deve esclarecer o que realmente quer, de modo a não dar espaço para nenhuma confusão. Além disso, ensina que é necessário evitar frases vagas, abstratas ou ambíguas.

Todavia, a despeito de toda a naturalidade, honestidade e transparência que o método propõe, é possível que a Comunicação Não Violenta seja deturpada, passando a ser utilizada de forma violenta, conforme trataremos na seção seguinte.

### **3. USO INADEQUADO DA CNV.**

A deturpação da Comunicação Não Violenta pode acontecer de forma intencional ou não intencional, uma vez que cada pessoa que entra em contato com a técnica pode fazer uso dela da maneira que julgar pertinente, de acordo com suas crenças. Toda teoria, quando aplicada pelo praticante, ganha o seu jeito de falar, de agir e de pensar. A teoria vai ganhando um pouco da vida de cada um, já que é na vida que ela vai ser aplicada. Então, a Comunicação Não

Violenta também pode ser utilizada de maneira violenta para manipular ou silenciar o outro, sem dar efetivamente espaço para a escuta compassiva.

Os seres humanos podem apresentar diversos tipos de comportamento, mas aqui falaremos de 4 tipos: assertivo, agressivo, passivo e passivo-agressivo.

A assertividade é o comportamento ideal para quem pretende utilizar a CNV. É a postura direta, firme, decidida, clara, objetiva, porém sem agressividade. A pessoa assertiva consegue expressar seus sentimentos sem nenhum tipo de constrangimento seja a si próprio ou aos outros.

A postura agressiva é a forma violenta de se relacionar com quem está a sua volta. Essa maneira de agir acaba por ignorar os sentimentos dos outros, constrangendo, humilhando e julgando as pessoas com quem se convive. Essa pessoa provavelmente vive em conflito, pois é incapaz de ter uma convivência pacífica com seus pares. Pode-se caracterizar o comportamento agressivo como aquele em que as pessoas tentam se defender ou exercer poder sobre os outros de maneiras hostis e que violam os direitos dos outros.

O comportamento passivo geralmente aparece quando a pessoa não consegue expressar o que realmente sente e quais suas verdadeiras necessidades, mas para evitar conflito se mantém submissa e aceita tudo o que o outro lhe impõe. A pessoa que tem esse comportamento geralmente acaba por se prejudicar, criando conflitos internos desnecessários, sentimentos de angústia, tristeza, insatisfação e até mesmo, em último caso, desenvolve doenças psicossomáticas.

É fácil identificar uma pessoa com tendências violentas quando ela é transparente, quando demonstra sua irritação gritando, xingando ou apontando o dedo na cara do outro, por exemplo.

A raiva, aliás, é um importante elemento de autoconsciência, pois ela nos dá uma oportunidade única de acendermos o nosso farol interno do autoconhecimento.

Segundo Marshall (2006, p. 198):

“O primeiro passo para expressarmos completamente a raiva na CNV é dissociar a outra pessoa de qualquer responsabilidade por nossa raiva. Livramo-nos de pensamentos como “essa pessoa me deixou com raiva quando fez aquilo”. Esse tipo de pensamento nos leva a expressar nossa raiva superficialmente, culpando ou punindo a outra pessoa”.

Nossa raiva, na verdade, nunca deveria ser atribuída ao comportamento de outra pessoa. Ao percebermos nossa raiva, deveríamos nos preocupar em promover uma vasculha interna para tentar compreendê-la, ao invés de simplesmente atribuí-la ao comportamento alheio.

Nas palavras de Marshall (2006, p. 198), “nunca ficamos com raiva por causa do que outra pessoa fez. Podemos identificar o comportamento

da outra pessoa como estímulo, mas é importante estabelecermos uma clara diferenciação entre estímulo e causa”. A raiva de alguém pode ter sido estimulada por outra pessoa a aparecer, mas essa pessoa nunca será a sua causa verdadeiramente. A causa da raiva, em realidade, está dentro de cada um, e perdemos uma grande oportunidade de compreendê-la quando simplesmente a ignoramos e agimos com violência.

No entanto, o comportamento agressivo não se traduz apenas em gritos, socos e pontapés. Há determinados tipos de violência que são tão sutis que o interlocutor é incapaz de imaginar que está diante de uma situação violenta. São formas de violência mais rebuscadas, praticadas por pessoas que aparentam ponderação, que não alteram o tom de voz e não apresentam sinais claros e típicos de descontrole emocional.

Dito isso, podemos afirmar que os fundamentos da CNV podem ser utilizados de forma muito violenta por algumas pessoas, especialmente por aquelas que têm um comportamento passivo-agressivo.

### **3.1. COMPORTAMENTO PASSIVO-AGRESSIVO: O QUE É?**

O comportamento passivo-agressivo une em um só comportamento as características da passividade e da agressividade. Na realidade é uma expressão falsa, dissimulada, mascarada, da hostilidade, da agressividade e da violência. O comportamento aqui ganha ares de requinte, sendo capaz de levar a confusões, problemas de comunicação e perda de confiança. A pessoa age de forma contrária ao que sente, geralmente com a finalidade de escamotear o sentimento, expressando sua raiva indiretamente.

Comportamentos como vitimização, ironia, teimosia e procrastinação também são exemplos de comportamento passivo-agressivo, pois têm o objetivo de irritar o outro sem que o agressor seja identificado como responsável pela irritação (SANTOS, 2022).

O passivo-agressivo não expressa claramente seus sentimentos negativos já que se mostra receptivo à vontade do outro, no entanto, não tem nenhuma intenção verdadeira em se conectar consigo e ter empatia pelo outro. Ressalta-se, no entanto, que esse comportamento nem sempre é intencional. Algumas vezes acontece com pessoas que não se conhecem o suficiente ou tem medo de se conectar consigo mesmas e mostrar suas necessidades e vulnerabilidades.

Ocorre, no entanto, que apesar de tentar não se envolver em conflitos diretos, essas pessoas criam um ambiente hostil e desagradável já que simplesmente ignoram, de forma velada, os sentimentos, a vontade e as necessidades suas e do outro.

Amy Rigby, no seu artigo “4 estilos de comunicação para gerenciar no trabalho”, lista, no intuito de mais fácil reconhecer o passivo agressivo,

sinais do estilo do seu comportamento de comunicação. Aliás, vale registrar que a linguagem não verbal do passivo-agressivo é sua principal maneira de se expressar. Suspiros, expressões faciais, revirar os olhos e a postura tensa, que não são compatíveis com o que se está falando, são atitudes normais nesse comportamento. Outro sinal é o fato do passivo agressivo parecer extremamente simpático, alegre e caloroso com todos ao seu redor, porém ser absolutamente indiferente com a pessoa com quem está em conflito. Além disso, ao mesmo tempo que utilizam palavras gentis, usam um tom de voz que expressa descontentamento. O passivo agressivo pode dizer uma coisa, mas seu corpo se comporta de outra forma. Outra característica que pode ser observada é que o passivo-agressivo, apesar de não querer entrar em conflito direto, pode comentar a situação que está lhe incomodando com outras pessoas, o que gera fofoca e mal-estar entre amigos ou sua equipe de trabalho.

No tópico seguinte, serão exemplificadas formas de utilização da CNV que se distanciam de seus propósitos de compaixão e empatia.

### **3.2. USO EQUIVOCADO DA CNV: SITUAÇÕES PRÁTICAS.**

O primeiro passo da CNV é a observação, ou seja, olhar a realidade como ela se apresenta, sem se deixar dominar pela interpretação que nossa mente atribui à situação. É importante enxergar que apresentamos narrativas para nós mesmos, ou para os outros, já imiscuídas de juízos de valor sobre o fato. Separar o fato e esses juízos de valor, portanto, é o primeiro passo para a construção de uma comunicação não violenta, o caminho para tornar o outro receptivo às nossas necessidades. Entretanto, realizar uma observação isenta do fato é diferente de ignorar que os atos das pessoas estão intimamente vinculados às suas crenças, que determinam a motivação para agir. Em outras palavras, uma coisa é apresentar o fato ao outro desvinculado de um juízo valor, outra coisa é desprezar que o comportamento do outro é motivado por suas crenças e juízos de valor. Trata-se da análise da dimensão sistêmica da CNV, em que levamos em consideração não apenas nossas questões pessoais, mas também que estamos inseridos em um contexto social coletivo violento.

“Resumidamente podemos dizer que a CNV opera em três níveis ou dimensões: intrapessoal, interrelacional e sistêmico. Níveis que se entrelaçam e formatam as tramas de nosso cotidiano. Para além de mim (de meus diálogos internos), das relações próximas que estabeleço, há que se considerar que estamos inseridos em sistemas maiores sociais (de gênero, raça, classe, etnias, econômico, orientação sexual e tantos mais) que, em última análise, são fonte das (micro)violências que praticamos e somos

alvo no nosso dia a dia. Portanto, praticar a CNV significa também questionar nossa estrutura social violenta e promover sistemicamente transformações significativas” (<https://www.bbiofchicago.com/post/a-comunicacao-nao-violenta-cnv-e-transformacoes-sistemicas>, acessado em 31/01/2022).

Dito isto, podemos usar como primeiro exemplo o emprego da CNV como forma de silenciar racismo, machismo ou homofobia.

Suponhamos que um segurança segue uma pessoa negra no shopping. Diante dessa situação, o pensamento da pessoa negra seguida em relação a esse fato pode ser “estou sendo seguido pelo segurança porque sou negro”. Algumas pessoas, ao ouvirem essa frase, podem aplicar a Comunicação Não Violenta para rechaçar esse pensamento, alegando que a afirmação “porque sou negro” é uma interpretação do interlocutor, um julgamento, e não um fato observável.

Despreza-se aqui o racismo arraigado na sociedade. Racismo, machismo e homofobia são fatos plenamente observáveis, e não mera imaginação do interlocutor. São situações objeto de estudo e que possuem comprovação científica. As mazelas sociais são situações observáveis, e não fruto da imaginação do sujeito. Na definição de Sílvia de Almeida (*apud* SANTOS, 2020), o racismo é sempre estrutural, ou seja, ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade, o que significa que existem sociedades que têm na sua própria estrutura a discriminação, privilegiando algumas raças em detrimento das outras.

Nas palavras de Elisama Santos (2021, pág. 164):

Racismo, machismo, homofobia e algumas outras violências não são uma questão de opinião. Não são a nossa forma de perceber a realidade, não são crenças limitantes ou qualquer outro nome que queiram dar para responsabilizar o indivíduo por uma mazela social. São fatos observáveis. Podem ser comprovados por números, estudos sociais, observação histórica. Não há meditação, determinação, foco, força e fé de um indivíduo que consiga livrá-lo de vivenciar as consequências dessas chagas que matam a liberdade e a igualdade diariamente.

Desse modo, é possível concluir que se o segurança seguiu a pessoa negra, a descrição de que isso se deu em razão da cor da pele não é derivada de juízo de valor, podendo ser classificada como fato observável.

Alerta-se, portanto, para a armadilha de simplesmente ignorar essas questões sociais e colocar o racismo, machismo e a homofobia no campo do julgamento, fazendo uso deturpado da Comunicação Não Violenta para silenciar o sentimento do outro, negando-lhe validade.

É importante lembrar que “Praticar a Comunicação Não-Violenta pressupõe uma abertura sensível para questões que extrapolam nossas vivências individuais ou de nosso contexto mais imediato. Por mais que tenhamos limitado nossas experiências e contatos ao que já se convencionou chamar de nossa “bolha de relacionamentos”, não podemos esquecer que fazemos parte de uma sociedade que nos precedeu, que tem história, que tem mecanismos e estruturas de organização, que tem disputa de narrativas e de poderes e que tudo isso se dá simultaneamente em nível global, local e subjetivo. Somos todas(os) constituídas(os) e afetadas(os) por esse conjunto de fatos, pensamentos e ações”. (<https://www.bbiofchicago.com/post/a-comunicacao-nao-violenta-cnv-e-transformacoes-sistemicas>, acessado em 30/01/2022).

Ainda que não tenhamos vivenciado esse tipo de experiência ao longo de nossa vida, se quisermos praticar a verdadeira CNV, poderoso instrumento de transformação social, não podemos ignorar os contextos de violência secularmente estabelecidos.

Segundo Marshall, “se uso a Comunicação Não-Violenta (CNV) para libertar as pessoas de depressão, para conviverem melhor com suas famílias, mas simultaneamente não lhes ensino como rapidamente transformar os sistemas sociais no mundo, então me torno parte do problema. Essencialmente as estarei pacificando, fazendo-lhes mais felizes em viver nos sistemas como atualmente são, e assim utilizando a CNV como um narcótico.” (ROSEMBERG, Marshall). (<https://www.bbiofchicago.com/post/a-comunicacao-nao-violenta-cnv-e-transformacoes-sistemicas>, acessado em 30/01/2022)

Em um segundo exemplo, tratamos da aplicação dos fundamentos da Comunicação Não Violenta para supostamente pacificar conflitos, porém deixando as pessoas mais suscetíveis à violência, seja ela moral ou física.

Em casos de violência doméstica, um indivíduo menos atento à real finalidade da Comunicação Não Violenta pode usar seus fundamentos para induzir a pessoa agredida a tentar entender, justificar e até ter empatia pelo seu agressor. Nesse tipo de situação, a pessoa utiliza os fundamentos da CNV para sugerir o uso do diálogo para “consertar essa relação”. Com a desculpa de tentar pacificar uma relação, a pessoa acaba por silenciar a dor da vítima, que sofreu uma agressão, chamando-lhe a uma autorresponsabilidade que não existe num contexto de violência doméstica.

Tentar aplicar a Comunicação Não Violenta sugerindo que a pessoa poderia ter agido de forma diferente, que deveria tentar enxergar o que estava se passando pela cabeça de quem fez aquilo, ou seja, invocando empatia pelo agressor, é o tipo de conduta que na realidade pretende afastar a responsabilidade coletiva pelo evento violento, transferindo-o somente para o indivíduo. A pessoa que utiliza os fundamentos da CNV desta forma acaba se

tornando violenta, e a ferramenta ao invés de ser uma solução, passa a ser parte do problema, por perpetuá-lo.

A Comunicação Não Violenta, quando usada com a ideia de fazer a pessoa admitir violências às quais ela não deveria se submeter, aceitar um relacionamento abusivo ou justificar mazelas sociais de forma pacífica, está sendo deturpada, usada como uma espécie de narcótico. Nesse caso, as pessoas ficam mais suscetíveis à violência pois, como já mencionado, passam a acreditar que contribuíram para aquele comportamento ou situação, assumindo responsabilidades que, na realidade, são coletivas e que efetivamente precisam da mudança coletiva, de um movimento estrutural.

Em um terceiro exemplo, apresentamos o uso da CNV colocando-se em posição de superioridade moral ao outro.

É possível que, em meio a uma conversa, um dos interlocutores aumente o tom de voz. O outro interlocutor, familiarizado com a Comunicação Não Violenta, se arvora como profundo conhecedor da técnica e passa a julgar a forma de falar e, até mesmo, o tom de voz do outro, afirmando que a pessoa não está preparada para uma conversa e que não há qualquer possibilidade de diálogo. Atribui, assim, ao outro a culpa pela impossibilidade de diálogo naquele momento. Aqui também a Comunicação Não Violenta é usada para silenciar o outro, fazendo com que ele deixe de expressar seus sentimentos ou sinta culpa por fazê-lo.

Aliás, vale registrar que nesse caso não se está usando a Comunicação Não Violenta, pois não se está investigando no outro o que ele está sentindo diante do que está acontecendo, o que ele precisaria para aquela conversa ocorrer. O interlocutor na realidade usa os termos da Comunicação Não Violenta para calar, desconsiderar e constranger o outro, sem adentrar na investigação interna da necessidade própria que não está sendo atendida, já que a dificuldade em continuar a conversa é do indivíduo, não do outro. Como já verificamos, esse é o típico comportamento do passivo-agressivo e que é totalmente contrário ao que esperamos de uma atitude compassiva, finalidade maior da Comunicação Não Violenta.

Por fim, pela pertinência temática, apresenta-se um exemplo de comportamento passivo-agressivo no ambiente de trabalho.

Em uma reunião de trabalho, o chefe sugere um plano de trabalho. Adotando um comportamento passivo-agressivo, a pessoa ao invés de expressar sua opinião, contrária ao plano de trabalho apresentado, diz que concorda com a proposta, mas passa a agir de maneira a atrapalhar seu andamento, perdendo prazos ou se atrasando ao serviço. Ao esconder seu sentimento e suas ideias para evitar um conflito direto, a pessoa pode acreditar estar agindo de forma não violenta, quando na verdade estará criando problemas que afetam não apenas a ela, mas também o grupo, já que não atenderá as necessidades do seu

superior, que terá dificuldades em lidar com a situação por não compreender a raiz do comportamento daquele membro da equipe.

Situações como as narradas acima são violências sutis, sem ares de agressividade, mas que são capazes de causar grande estrago nas relações sociais. São comportamentos que, apesar de utilizarem os passos da CNV, não alcançam seu desiderato porque desligados de seu principal elemento: a compaixão.

#### **4. ENTREGAR-SE DO FUNDO DO CORAÇÃO: A CNV COMO UM PROCESSO CONTÍNUO E NÃO LINEAR.**

Nas palavras de Marshall Rosenberg (2019, p. 7)

A Comunicação Não Violenta (CNV) é um poderoso modelo de comunicação, mas vai muito além disso. É um modo de ser, de pensar e de viver. Seu propósito é inspirar conexões sinceras entre as pessoas de maneira que as necessidades de todos sejam atendidas por meio da doação compassiva. Ela nos inspira a nos doarmos de coração. E também nos ajuda a nos concentrarmos à nossa divindade interior e ao que existe de mais vivo dentro de nós. Podemos dizer que a CNV é o idioma da compaixão, mas, na verdade, ela é uma linguagem da vida na qual a compaixão surge naturalmente. Este modelo nos ensina a expressar o que está vivo em nós e a enxergar o que está vivo nos outros. Quando compreendemos o que está vivo em nós, podemos fazer para enriquecer essa vida.

Doarmos de coração, segundo Marshall, pode ser entendido como mostrar nossa vulnerabilidade e nossas necessidades, mas também olhar para o outro com empatia, respeito e sem julgamento.

Para tanto é necessário estar sempre em busca de conhecer a si mesmo e ao outro, entender seus sentimentos, desejos, porém apenas isso não basta. É preciso que o autoconhecimento seja abrangente o suficiente para reconhecer que temos um lado sombrio, que pode ser mesquinho, violento, invejoso, agressivo.

No livro *Conversas Corajosas*, Elisama Santos (2021, p. 103) afirma que

Cada um de nós tem uma ideia distorcida e reducionista de si mesmo. Se eu pedir que você defina quem é, provavelmente vai usar expressões que engessam sua personalidade e que reduzem sua complexidade a um punhado de palavras. Mas somos maiores que isso. E, assim, como somos amorosos, gentis, calorosos, encantadores, doces e simpáticos, também somos grosseiros, antipáticos,

mesquinhos, insuportavelmente egoístas e vingativos. Somos luz e sombra. Enquanto estamos apegados à ideia de sermos apenas doces e bondosos, não nos atentamos aos nossos comportamentos que fogem à imagem que temos de nós mesmos. E aquilo de que não temos consciência em nós mesmos nos domina.

Todo ser humano tem dentro de si o bem e o mal. Ninguém é uma coisa só. Temos que ter a consciência de que vivemos em uma sociedade extremamente violenta, punitivista, e que somos produtos do meio. Apenas no momento em que aceitamos esse fato e abraçamos todos os nossos sentimentos, sejam eles bons ou não, sem culpa ou críticas, é que passamos a nos entender e identificar nossas verdadeiras necessidades. E quando isso acontece conseguimos ser compassivos conosco e, por consequência, ter empatia e respeito pelas necessidades e desejos dos outros.

Marshall (2006, p. 21-22) afirma que

A CNV nos ajuda a reformular a maneira pela qual nos expressamos e ouvimos os outros. Nossas palavras, em vez de serem reações repetitivas e automáticas, tornam-se respostas conscientes, firmemente baseadas na consciência do que estamos percebendo, sentindo e desejando. Somos levados a nos expressar com honestidade e clareza, ao mesmo tempo que damos aos outros atenção respeitosa e empática. Em toda troca, acabamos escutando nossas necessidades mais profundas e as dos outros. A CNV nos ensina a observarmos cuidadosamente (e sermos capazes de identificar) os comportamentos e as condições que estão nos afetando. Aprendemos a identificar e a articular claramente o que de fato desejamos em determinada situação. A forma é simples, mas profundamente transformadora.

Aqui cabe pensar um pouco no que podemos entender por empatia e autoempatia, sentimentos essenciais para que possamos realmente aplicar a CNV nas nossas vidas.

Empatia, em termos gerais, seria a capacidade que temos de nos colocar no lugar do outro. É quando, apesar de não estarmos passando por aquela experiência, tentamos entender as escolhas, a forma de agir, as angústias e o medo do outro. Para isso, a pessoa precisa abrir mão de suas verdades absolutas e de suas crenças. Sendo empático, você entende o comportamento e as necessidades do seu interlocutor.

Acontece, porém, que para que uma pessoa consiga vivenciar a empatia na sua plenitude precisa, primeiro, compreender a si mesmo e o que passa no seu coração. Como seria possível entender o outro se a pessoa ignora seus próprios sentimentos e necessidades?

A autoempatia é entender e respeitar os seus próprios sentimentos. É olhar para dentro de si com respeito, compreensão e compaixão, desprovido de julgamento e culpas. Entender que não existe perfeição e que você é um ser humano cheio de sentimentos conflituosos, bons e ruins, é o primeiro passo para se aceitar exatamente como é.

Como bem disse Marshall (2006, pág. 149):

É impossível dar algo a alguém se nós próprios não o temos. Da mesma forma, se não temos a capacidade ou a disposição de oferecer empatia, apesar de nossos esforços, isso é geralmente sinal de que estamos carentes demais de empatia para podermos oferecê-la aos outros. Às vezes, se reconhecermos abertamente que nosso próprio sofrimento está nos impedindo de responder com empatia, a outra pessoa pode chegar até nós com a empatia de que precisamos.

Em algumas ocasiões, pode ser necessário nos equiparmos com alguma empatia emergencial de “primeiros socorros”, prestando atenção no que está acontecendo conosco, com a mesma qualidade de presença e atenção que oferecemos aos outros.

A autoempatia está ligada ao autoconhecimento e ambos possibilitam a vivência da empatia com o outro.

A pesquisadora, escritora e professora René Brown nos explica:

Quando somos capazes de deixar para lá o que as outras pessoas pensam e passamos a assumir nossa história, ganhamos acesso ao nosso valor pessoal, o sentimento que somos suficientes do jeito que somos, e que merecemos amor e pertencimento. Quando gastamos uma eternidade tentando nos distanciar das partes da nossa vida que não combinam com quem nós pensamos que deveríamos ser, ficamos observando nossa história de fora e lutamos constantemente por nosso valor, tentando ser perfeitos, agradar aos outros e provar que merecemos alguma coisa. Nosso sentimento de valor pessoal, aquela coisa criticamente importante que nos dá acesso a amor e pertencimento, vive dentro da nossa história.

É necessário conhecer bem a si próprio e identificar seus sentimentos, necessidades, medos, esperanças e desejos para compreender e respeitar. Sem ter consciência profunda do que se passa dentro de si não é possível se respeitar e, por consequência, respeitar o outro. Para Marshall, se você pratica violências com você mesmo é impossível não praticar com os outros.

Daniel Holeman, ensina que (2012, pág. 72):

Conscientes de seu estado de espírito no momento em que ele ocorre, essas pessoas, evidentemente, são

sofisticadas no que diz respeito à sua vida emocional. A clareza com que sentem suas emoções pode reforçar outros traços de suas personalidades: são autônomas e conscientes dos seus próprios limites, gozam de boa saúde psicológica e tendem a ter uma perspectiva positiva sobre a vida. Quando entram num estado de espírito negativo, não ficam ruminando nem ficam obcecadas com isso e podem sair dele mais rápido. Em suma, a vigilância as ajuda a administrar suas emoções.

Assim verificamos que o processo de autoconhecimento é permanente, contínuo e dinâmico. Devemos estar sempre atentos, observando nossos padrões de comportamento, hábitos e possibilidade de mudanças. Uma pessoa, por mais consciente que seja, não é capaz de finalizar esse processo. Sempre temos que olhar para dentro, para o nosso coração, e entender o que se passa naquele momento que nos fará agir de determinada forma.

Marshall afirma que (2006, pág. 151):

Quando estamos fazendo algo pouco enriquecedor, nosso desafio é de auto-avaliarmos a cada momento de forma tal que leve a uma mudança: (1) na direção em que gostaríamos de ir, e (2) por respeito e compaixão para com nós mesmos, em vez de por ódio, culpa ou vergonha.

O autoconhecimento, no entanto, requer coragem. Olhar para dentro de si mesmo, reconhecer suas necessidades, não é tão simples como pode parecer. Coragem, entretanto, não é a ausência do medo. É apenas reconhecer que somos humanos e vulneráveis, mas que identificar isso nos faz entender quais são as nossas necessidades. Desta forma, praticamos a autocompaixão e, por consequência, somos mais empáticos com o outro e suas necessidades.

Sobre coragem e medo, Elisama Santos afirma (2021, p. 24):

Agir corajosamente nada tem a ver com destemor. Não chegaremos ao ponto em que o medo desaparecerá por completo. Decisões importantes trarão verdadeiros turbilhões emocionais a nós, e isso não diz respeito à nossa covardia ou bravura, mas à nossa humanidade. Aceitar que todas as sensações físicas e emocionais que o medo traz fazem parte da nossa experiência neste mundo nos tira do modo *batalha contra o medo*. Não há batalha. Você não está em guerra. Baixe as armas, porque essa percepção desperdiça energia e força. Você não vai derrotar o medo.

Considerando que a vida é dinâmica e o autoconhecimento é permanente, é possível afirmar também que o estudo da CNV também deve ser contínuo, pois sempre existirão armadilhas de comunicação. Por mais que alguém conheça todas as teorias, elas têm que ser aplicadas à realidade, que muda constantemente.

## 5. CONCLUSÃO.

Quando se busca aplicar a Comunicação Não Violenta, é importante entender que se está sempre em um processo.

Não existe um ponto em que a pessoa não tenha mais nenhum tipo de armadilha na comunicação ou que consiga atingir 100% de consciência em tudo que vive. Mesmo que já tenhamos estudado a Comunicação Não Violenta e passado por inúmeros grupos de prática, ainda assim podemos agir de forma tal que nem percebemos o quanto estamos sendo violentos. É possível que a Comunicação Não Violenta seja usada para fugir de nossos verdadeiros sentimentos ou como rota de fuga no relacionamento com o outro sem que nos demos conta.

É muito tentador achar que a partir do momento em que se começou a estudar, pesquisar, praticar, fomos transformados em alguém mais capaz que o outro, melhor que o outro na conversa. Todavia, se não nos colocamos de forma igual, já não estamos aplicando a Comunicação Não Violenta. Quando isso ocorre, o que se está fazendo é fugir de si e do outro, perpetuando os mesmos padrões de comportamento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BROWN, Bené. **A arte da Imperfeição: abandone a pessoa que você acha que deve ser e seja você mesmo.** Ribeirão Preto, SP: Novo Conceito Editora, 2012.

COMPORTAMENTO agressivo: definição, tipos e sinais. **Blog StudyAndo.** © 2020 About, Inc. (Estudyando). Disponível em: <<http://institutodepsiquiatriapr.com.br/comportamento-passivo-agressivo-o-que-e-como-lidar/>>. Acesso em 27/01/2022.

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA: CNV e transformações sistêmicas. Business Behavior Institute. © 2018 by Business Behavior Institute of Chicago. Disponível em: <<https://www.bbiofchicago.com/post/a-comunicacao-nao-violenta-cnv-e-transformacoes-sistemicas>>. Acesso em 31/01/2022.

GOLEMAN, Daniel, ph.D. **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2012.

COMUNICAÇÃO, para gerenciar no trabalho, 4 estilos. **Blog Trello**. <<https://blog.trello.com/br/estilos-comunicacao>>. Acesso em 13.10.2020.

ROSENBERG, Marshall. **Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Ágora, 2006.

ROSENBERG, Marshall. **Vivendo a Comunicação Não Violenta**. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

ROSENBERG, Marshall. **O coração da transformação social**. São Paulo: Palas Athena Editora, 2020.

ROSENBERG, Marshall. **Juntos podemos resolver essa briga: paz e poder na resolução de conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2020.

SANTOS, Elisama. **Conversas Corajosas: como estabelecer limites, lidar com temas difíceis e melhorar os relacionamentos através da Comunicação Não Violenta**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2021.

SANTOS, Gabriel Barros Vieira. Resenha baseada no livro Racismo Estrutural, de Silvio de Almeida. **Site Jus.com.br, 2020**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/85565/resenha-baseada-no-livro-racismo-estrutural-de-silvio-de-almeida>>. Acesso em 29/01/2022.

SANTOS, João Vitor. Personalidade passivo-agressiva: saiba como identificar esse comportamento e aprenda formas de lidar com ele. **Blog PsyMeet, 2021**. Disponível em: <<https://www.psymeetsocial.com/blog/artigos/comportamento-passivo-agressivo>>. Acesso em 29/01/2022.

## A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA E AS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS. É POSSÍVEL APLICAR?

*Giovanna Corrêa Morgado Dourado \**  
*Meise Oliveira Vera dos Anjos \*\**

**RESUMO:** O presente artigo consiste em uma análise acerca da aplicação da Comunicação Não Violenta no âmbito das audiências trabalhistas, em especial as de conciliação, presenciais ou virtuais, a fim de favorecer uma melhor resolução do conflito, alcançando a paz através de uma comunicação mais humanizada, na qual o magistrado atua pautado pela não violência, fomentando a cultura da paz. O próprio título já revela o problema que buscamos pesquisar: É possível aplicar a Comunicação Não Violenta nas Audiências Trabalhistas? Como aplicar a comunicação não violenta na dinâmica das audiências trabalhistas, com foco na conciliação? O objetivo da Justiça é buscar a paz social, assim a comunicação não violenta pode ser uma forma leve, efetiva e eficaz para se alcançar o objetivo maior da justiça que é fomentar a cultura da paz, por meio da conciliação. Para tanto, faremos uma pesquisa doutrinária, bem como em sítios de internet com publicações a respeito da Comunicação Não Violenta em seus diversos aspectos de atuação. A partir da pesquisa proposta observaremos o quanto a comunicação não violenta favorece as audiências trabalhistas, especialmente as de conciliação, além de permitir que as partes litigantes tenham uma experiência judiciária mais feliz e humana.

**PALAVRAS-CHAVE:** Audiência. Conflito. Empatia. Humanização. Paz.

### 1. INTRODUÇÃO.

Nas relações processuais, em regra, há pessoas feridas, magoadas, machucadas e vinculadas aos seus pontos de vista, o que funciona como um

---

\* Juíza Titular da 2ª Vara do Trabalho de Santarém - 8ª Região. Doutoranda em Ciências Jurídico Empresariais - Direito do Trabalho na Universidade de Lisboa. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. E-mail: giovanna.dourado@trt8.jus.br

\*\* Juíza Titular da Vara do Trabalho de Óbidos - 8ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo CESUPA. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. E-mail: meise.anjos@trt8.jus.br

entreve ao diálogo franco e aberto para a resolução do conflito, pois existe uma parte que vê a outra como uma pessoa inimiga, acarretando em muita tensão em vez de esperança na solução da demanda.

Nesse aspecto, a comunicação não violenta pode funcionar como um meio alternativo na busca da solução dos conflitos trabalhistas, através da mediação com escuta e diálogo empáticos, compaixão, respeito, cooperação, criando ambiente mais acolhedor e favorável ao entendimento das partes, com uma comunicação mais eficaz do que acusatória, restaurando as relações afetadas.

O título do artigo já revela o problema que buscamos pesquisar: É possível aplicar a Comunicação Não Violenta nas Audiências Trabalhistas? Como aplicar a comunicação não violenta na dinâmica das audiências trabalhistas, com foco na conciliação?

E o que se busca com o presente artigo (objetivo geral) é demonstrar a aplicabilidade da comunicação não violenta na dinâmica das audiências trabalhistas, em especial, nas de conciliação. O objetivo da Justiça é alcançar a paz social, assim, a comunicação não violenta representa uma forma leve, efetiva e eficaz para atingir referida finalidade, por meio de uma conciliação humanizada, sendo necessário um magistrado praticante da CNV (moderador), para que o processo de conexão passe a ser visto como mais profissional e com mais neutralidade pelos participantes da relação processual durante as audiências trabalhistas, sejam elas presenciais sejam virtuais.

Para atingir as conclusões que se persegue, primeiramente é importante conceituar a comunicação não violenta e seus componentes, mencionando seus desafios e finalidade, além de analisar a dinâmica das audiências trabalhistas segundo a legislação vigente, bem como relacionar os fundamentos da comunicação não violenta e sua aplicação prática à dinâmica da conciliação nas audiências trabalhistas (objetivos específicos).

Para tanto, faremos pesquisa doutrinária, bem como em sítios de internet com publicações a respeito da Comunicação Não Violenta em seus diversos aspectos de atuação. A partir da pesquisa proposta observaremos o quanto as audiências trabalhistas, especialmente as de conciliação, tornam-se engrandecidas com prática da comunicação não violenta, pois se traduz em uma ferramenta importante para a solução do conflito e reflete a função do Poder Judiciário de comunicar a paz, com a técnica da linguagem da paz.

Para a elaboração do presente artigo, foi efetuada pesquisa bibliográfica, acessos a sítios de internet com publicações a respeito da Comunicação Não Violenta em seus diversos aspectos de atuação e oitiva de episódios de “podcasts” que abordam a aplicação da comunicação não violenta no relacionamento com o jurisdicionado, disponibilizados pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios - TJDFT.

## **2. COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA.**

### **2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.**

A Comunicação Não Violenta - CNV, que também é conhecida como comunicação compassiva, é uma abordagem de comunicação criada pelo psicólogo norte americano Marshall Rosenberg na década de 1960 e se refere a uma forma de viver, por meio do exercício da comunicação empática e respeitosa, com foco na compreensão do outro, caracterizando-se por um diálogo compassivo e uma escuta ativa, em busca de uma melhor solução para a resolução de conflitos.

É uma habilidade de comunicação e de linguagem com o objetivo de fortalecer a conexão do que está presente dentro de nós e dentro do outro, habilidade de nos mantermos humanos enquanto nos relacionamos, mesmo em condições adversas, reformulando a maneira pela qual nos expressamos e ouvimos o outro, de forma consciente, honesta e clara, conforme prega Rosenberg (2006, p. 21).

Em síntese, a CNV proporciona uma nova forma de viver, de expressar nossos desejos e necessidades, elegendo o caminho da paz e da conciliação.

### **2.2. COMPONENTES DA CNV E EXEMPLOS DE APLICAÇÃO.**

O modelo da CNV atua sob os enfoques de se expressar honestamente e de receber com empatia, cujo processo se fundamenta em seus quatro pilares: a observação, o sentimento, as necessidades e o pedido.

De acordo com a Psicologia, a empatia representa uma habilidade emocional de ter a capacidade de sentir o sentimento do outro ou de se colocar no lugar do outro, fazendo toda a diferença nos relacionamentos humanos, na vida familiar e profissional e em diversas outras áreas, daí sua intrínseca associação à CNV.

O primeiro componente da CNV é a observação, que deve estar separada do julgamento (filme mental), ou seja, observar sem avaliar, observar a fala e ação do outro sem juízo de valor, mas com base no que de fato ela falou ou fez. É objetivo, específico. Caso contrário, “quando combinamos observações com avaliações, os outros tendem a receber isso como crítica e resistir ao que dizemos. A CNV é uma linguagem dinâmica que desestimula generalizações estáticas” (ROSENBERG, 2006, p. 57). Como exemplo podemos apresentar o seguinte: Maria é feia (observação com avaliação associada) x A aparência de Maria não me atrai (observação isenta de avaliação).

O segundo componente é o sentimento, isto é, ter consciência da emoção que é transmitida no momento (não é pensamento sobre o outro), é

expressar como nos sentimos a partir das atitudes da pessoa, demonstrando nossa vulnerabilidade, trocando o que eu acho (julgamento - forma de comunicação alienante da vida<sup>1</sup>) por como eu me sinto. É a identificação e a nomeação do que estamos sentindo (alegria, raiva, mágoa, frustração, medo) em relação ao que observamos. Rosenberg (2006, p. 67) enfatiza que “expressar nossa vulnerabilidade pode ajudar a resolver conflitos”. A título de exemplo, a seguinte frase expressa o sentimento: “Sinto-me desvalorizado”, o que não ocorre com a frase “Não tenho nenhum valor”, pois nenhum valor não é um sentimento.

O terceiro componente é a necessidade, “o reconhecimento das necessidades que estão por trás de nossos sentimentos” (ROSENBERG, 2006, p. 95), identificando a necessidade que gerou a emoção. Em outras palavras, saber identificar as necessidades é fundamental tanto para compreender melhor aquilo que se precisa quanto as necessidades do outro. A necessidade é a raiz dos nossos sentimentos, ou seja, as próprias necessidades não atendidas são a causa do sentimento de um indivíduo e não o que os outros dizem ou fazem, os quais podem atuar como mero estímulo.

Exemplo de como reconhecer a necessidade: “Fico irritado quando você deixa documentos da empresa no chão da sala de conferências, porque quero que nossos documentos sejam guardados em segurança e de forma acessível”, em vez de “Você me irrita quando deixa documentos da empresa no chão da sala de conferências”, porque neste último caso a pessoa não revela as necessidades ou pensamentos que estão contribuindo para seus sentimentos.

O quarto componente é o pedido, formulado em linguagem clara, positiva e de ações concretas, evitando frases que possibilitem múltiplas interpretações, garantindo que a mensagem enviada é a mesma recebida, evitando que o pedido seja recebido como exigência ou ameaça. Rosenberg (2006, p. 127) analisa que “Quando falamos, quanto mais claros formos a respeito do que desejamos obter como retorno, mais provável será que o consigamos”. Como exemplo, podemos verificar a seguinte frase que expressa um pedido claro: “Quero que você repita para mim o que você me ouviu dizer”, diferentemente de “Quero que você me compreenda”.

### **2.3. DESAFIOS, FINALIDADE E APLICAÇÃO DA COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA.**

Interessante observar que a CNV é essencialmente nós agirmos como humanos, no entanto, enfrentamos dificuldades para sua aplicação. Nesse sentido, Rosenberg identifica alguns motivos que nos impedem de praticá-

---

<sup>1</sup> A expressão “comunicação alienante da vida” é utilizada por Rosenberg (2006, p. 37) para identificar formas específicas de linguagem e comportamento violento em relação aos outros e a nós mesmos, nos afastando de nosso estado natural de compaixão.

la, utilizando a expressão “Comunicação Alienante da Vida”, dentre os quais está o julgamento moralizador, que pressupõe que o outro tem uma natureza errada ou maligna; as comparações com outras pessoas, que provocam a ansiedade, frustração e incompreensão, impedindo a conexão; a negação de responsabilidade, pois sempre se busca alguém ou algo para colocar a culpa, no entanto, somos responsáveis pelos nossos pensamentos, sentimentos e atos e podemos substituir uma linguagem que implique falta de escolha por outra que reconheça a possibilidade de escolha; e a exigência, ou seja, comunicando nossos desejos como exigência, quando os outros acreditam que serão punidos ou culpados em caso de não atendimento, bloqueando a compaixão.

Em oposição à “Comunicação Alienante da Vida”, Rosenberg ensina que ao se praticar a comunicação não violenta, deve-se buscar o autoconhecimento (entendendo os fatos, sentimentos e necessidades envolvidas), o interesse em ouvir (escuta ativa sem julgamento ou comparações) e a empatia (buscando a compressão através de sentimentos e necessidades do outro), ou seja, expressar-se honestamente e receber com empatia, utilizando os quatro componentes da CNV.

Portanto, quando a CNV atinge seu objetivo que é “estabelecer relacionamentos baseados em honestidade e empatia, que acabarão atendendo às necessidades de todos” (ROSENBERG, 2006, p. 127), a pessoa se coloca em seu estado compassivo natural e é capaz de empregá-la de forma eficaz em todos os níveis de comunicação e a diversas situações com honestidade e empatia, fortalecendo os vínculos humanos, a exemplo dos relacionamentos íntimos, familiares, escolares e laborais, da humanização do atendimento profissional, da otimização da gestão de equipes, da construção de ambientes e círculos sociais acolhedores, além da mediação de diversas outras disputas e conflitos de toda natureza, dentre as quais se enquadram as audiências trabalhistas.

### **3. AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS.**

#### **3.1. CONCEITO.**

A audiência é um ato muito importante ao longo do processo do trabalho. É onde haverá o primeiro encontro entre as partes e o juiz. Marcelo Ricardo Grünwald (2007, p. 57) vai além e ressalta que:

Nas controvérsias trabalhistas que envolvem matéria de fato, não é exagerado dizer que a audiência seja o momento mais importante do processo. É na audiência, como diz o nome, que “a Justiça ouve”. É na audiência que as partes travam o contato com os seus adversos e com aquele que irá decidir acerca do conflito, objeto do litígio”.

O autor Mauro Schiavi (2011, p. 468) conceitua audiência trabalhista da seguinte maneira:

Um ato formal, solene, que conta com o comparecimento das partes, advogados, funcionários da Justiça e do Juiz do Trabalho, em que são realizadas as tentativas de conciliação, o reclamado poderá apresentar sua resposta (contestação, exceção e reconvenção), se ouvem as partes e testemunhas e se profere a decisão”.

O mesmo autor (2011, p. 468) enfatiza ainda que o processo do trabalho é “um processo de audiência, pois os atos principais da fase de conhecimento se desenvolvem neste ato”.

### 3.2. ENQUADRAMENTO LEGAL.

As audiências no processo do Trabalho estão previstas na Sessão VIII - Das Audiências, do Capítulo II - Do Processo em Geral, do Título X - Do Processo Judiciário do Trabalho.

Os artigos que tratam a audiência estão a seguir:

“Art. 813 - As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados, entre 8 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

§ 1º - Em casos especiais, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º - Sempre que for necessário, poderão ser convocadas audiências extraordinárias, observado o prazo do parágrafo anterior.

Art. 814 - Às audiências deverão estar presentes, comparecendo com a necessária antecedência, os escrivães ou secretários.

Art. 815 - À hora marcada, o juiz ou presidente declarará aberta a audiência, sendo feita pelo secretário ou escrivão a chamada das partes, testemunhas e demais pessoas que devam comparecer.

Parágrafo único - Se, até 15 (quinze) minutos após a hora marcada, o juiz ou presidente não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar do livro de registro das audiências.

Art. 816 - O juiz ou presidente manterá a ordem nas audiências, podendo mandar retirar do recinto os assistentes que a perturbarem.

Art. 817 - O registro das audiências será feito em livro próprio, constando de cada registro os processos apreciados e a respectiva solução, bem como as ocorrências eventuais. Parágrafo único - Do registro das audiências poderão ser fornecidas certidões às pessoas que o requererem”.

Um pouco mais adiante na CLT encontram-se os artigos que tratam da Audiência de Julgamento, 843 e seguintes.

Renato Saraiva (2008, p. 424) alerta em seu livro que:

No procedimento sumaríssimo não há obrigatoriedade de propostas de conciliação, apenas dispondo o artigo 852-E da CLT que aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.

Em geral as audiências na Justiça do Trabalho ocorriam na forma presencial. No entanto, após situação de pandemia vivida no mundo a partir de 2020, uma nova forma de audiência se fez necessária para que a Justiça como um todo continuasse pulsando e entregando a justiça aos cidadãos que a procuram - as audiências virtuais, telepresenciais ou híbridas. Assim aconteceu também na Justiça do Trabalho, que implementou a realização de audiências nas modalidades telepresencial, virtual e híbrida.

A Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ nº 354/2020, que foi publicada pelo Conselho em 19 de novembro de 2020, definiu sessão por videoconferência como comunicação a distância realizada em ambientes de unidades judiciárias e sessão telepresencial como audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo ao fórum ou juízo. As audiências híbridas são as que ocorrem com algumas partes participantes da audiência de forma virtual e outras partes de forma presencial.

Hoje, com a situação de pandemia ainda não totalmente controlada, a Justiça do Trabalho mantém audiências telepresenciais, virtuais, híbridas e presenciais<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, o Ato Normativo 01/2021 estabeleceu: Art. 3º As audiências ocorrerão preferencialmente na forma telepresencial, inclusive as de instrução.(Alterado pelo Ato Normativo CR nº 05/2021)

§1º Não havendo possibilidade técnica de realização das audiências pela modalidade telepresencial, serão realizadas obrigatoriamente por videoconferência ou presencial. (Alterado pelo Ato Normativo CR nº 05/2021)

§2º Nas audiências telepresenciais ficará a critério de cada parte a escolha do espaço físico que será utilizado para este fim. (Inserido pelo Ato Normativo CR nº 04/2021)

§3º É de responsabilidade das partes, advogados e testemunhas disporem da infraestrutura tecnológica necessária para participação na audiência telepresencial.(Inserido pelo Ato Normativo CR nº 04/2021)

Art. 4º As audiências de conciliação no CEJUSC devem ser, preferencialmente, telepresenciais.

### 3.3. PRINCÍPIOS DA AUDIÊNCIA TRABALHISTA.

As audiências trabalhistas se norteiam por alguns princípios.

Diversos autores<sup>3</sup> indicam princípios da audiência trabalhista, mas serão utilizados neste trabalho os indicados pelo autor Mauro Schiavi (2011, p. 469) por considerar-se uma indicação mais completa.

Segundo o autor (2011, p. 469), a audiência trabalhista tem princípios próprios: 1 - presença obrigatória das partes; 2 - concentração dos atos processuais numa única audiência (audiência una); 3 - publicidade; 4 - oralidade; 5 - imediatidade; 6 - poderes mais acentuados ao Juiz do Trabalho na condução da audiência (inquisitivo) e 8 - conciliação.

O **princípio da presença obrigatória das partes** está previsto nos artigos 843 e 844 da CLT, que determina o comparecimento pessoal das partes em audiência, admitindo a ausência em casos específicos e devidamente justificados.

Já o **princípio dos atos processuais numa única audiência (audiência una)** também tem seu fundamento na CLT. Mauro Schiavi (2011, p. 470) afirma que:

(...) pela sistemática da CLT, a audiência é una ou única, na qual o Juiz do Trabalho toma conhecimento da inicial, faz a proposta de conciliação, o reclamado apresenta a defesa, são produzidas as provas e, em seguida, é prolatada a sentença. Não obstante, se não for possível concluir a audiência no mesmo dia, a CLT possibilita que ela seja adiada para data posterior.

É válido ressaltar que na prática, não são todos os Tribunais do Trabalho que adotam as audiências unas. Sendo uma prática comum no Tribunal do Trabalho da 8ª Região, há situações em que se faz necessária a suspensão da audiência para o seu prosseguimento em data posterior em razão de perícias, ausência de testemunha, ausência justificada das partes, entre outros motivos.

O **princípio da publicidade** está previsto constitucionalmente, conforme dispõe o artigo 93, IX da CF:

Todos os Julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões sob pena de nulidade, podendo a lei se limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados,

<sup>3</sup> A exemplo de Marcelo Ricardo Grünwald que indica quatro princípios da audiência trabalhista: princípio da imediação - ou imediatidade, princípio da identidade física do juiz, princípio da concentração e da unidade da audiência, princípio da publicidade da audiência. Ressaltamos que o princípio da identidade física do juiz não é utilizado na Justiça do Trabalho e foi retirado do CPC. GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. As provas de Audiência no Dissídio Individual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 65.

ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito a intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.

Assim, toda audiência é um ato público, no que diz respeito a ser um ato processual, como é também pública por ser realizada de portas abertas ao público que se interesse em assisti-la, ressalvado, é claro, os casos que envolvem segredo de justiça, para a proteção da intimidade das partes ou em razão de circunstâncias que possam atrapalhar a sua realização.

Outro princípio muito importante e até se pode dizer que fundamental à audiência trabalhista é o **princípio da oralidade**. A audiência trabalhista é em sua essência oral. Em muitos casos a defesa é apresentada de forma oral. Na audiência são ouvidos os depoimentos das partes e das testemunhas, as perguntas são feitas pelo juiz de forma oral, o saneamento do processo, a resolução de pequenos incidentes, a fixação dos pontos controvertidos para a produção de prova realizados em audiência é tudo feito de forma oral pelo juiz. Além disso, as razões finais quando apresentadas em audiência, na maioria das vezes são apresentadas de forma oral.

O **princípio da imediatidade** é o princípio no qual o juiz do trabalho mantém um contato direto com as partes, testemunhas e peritos do processo, em busca da verdade real que formará o seu convencimento na hora do julgamento.

Ressalta Marcelo Ricardo Grünwald (2007, p. 65): “durante a audiência o referido princípio mostra-se evidente na medida em que as partes ou os seus advogados não façam perguntas diretamente aos adversos e às testemunhas, submetendo-os, preliminarmente, à análise do juiz”.

Importante ainda frisar que no momento em que o magistrado propõe a conciliação às partes, ele mantém contato direto com estas, esclarecendo os benefícios em se fazer um acordo, revelando assim o princípio da imediatidade.

Há ainda o **princípio dos poderes mais acentuados ao Juiz do Trabalho na condução da audiência (inquisitivo)**, o qual, segundo o autor Mauro Schiavi (2011, p. 472), “o Juiz do Trabalho tem ampla liberdade na direção da audiência. Ele preside as sessões e também os atos que se praticam durante a audiência”.

O último princípio da audiência trabalhista é o da **conciliação**. As audiências trabalhistas iniciam com a proposta de conciliação feita pelo magistrado, e constitui um momento muito importante da audiência, haja vista que o magistrado envida todos os esforços para conciliar a demanda que está sob sua tutela.

O artigo 764 da CLT prevê que os dissídios individuais e coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. A busca da conciliação das partes pode ser realizada a qualquer momento pelo juiz, até mesmo durante a inquirição das partes e testemunhas.

Não raras vezes a conciliação é obtida durante a inquirição das partes. É importante ressaltar que embora o juiz envide esforço para conciliar as partes ao mesmo é vedado utilizar argumentos que intimidem as partes, devendo observar a razoabilidade na condução da conciliação.

### **3.4. AUDIÊNCIAS - GENERALIDADES.**

Como já afirmado anteriormente, as audiências no processo do Trabalho estão previstas na Seção VIII - Das Audiências, do Capítulo II - Do Processo em Geral, do Título X - Do Processo Judiciário do Trabalho.

As audiências de conciliação e julgamento estão previstas na Seção II do Capítulo III do Título X da CLT, que abrange os artigos 843 a 852.

É obrigatória a presença das partes na audiência, conforme a inteligência do artigo 843 da CLT. Ao empregador é facultado fazer-se substituir pelo gerente ou qualquer preposto que tenha conhecimento do fato (art. 843, §1º). A ausência do reclamante na audiência gera o arquivamento da reclamação trabalhista enquanto que o não comparecimento do reclamado acarreta a pena de revelia, além da confissão quanto à matéria de fato.

Havendo o comparecimento regular das partes, o Juiz do Trabalho, antes mesmo de receber a defesa, questionará as partes sobre a possibilidade de conciliar, apresentando uma proposta às partes e esclarecendo as vantagens da conciliação no processo.

Caso as partes aceitem a proposta de conciliação, o juiz reduz a termo, as partes assinam e o termo de acordo assinado pelo juiz equivale a uma sentença judicial transitada em julgado.

Se, no entanto, a proposta de conciliação não for aceita pelas partes o juiz dará prosseguimento a audiência com o recebimento da defesa. Após é conferida a vista ao reclamante para que se manifeste sobre os documentos porventura apresentados com a contestação.

A seguir, o Juiz do Trabalho inicia a oitiva das partes, sendo, em regra, primeiro o reclamante, depois o reclamado e após seguirá a oitiva das testemunhas apresentadas pelo reclamante e reclamado.

Ao final dos depoimentos, questiona sobre a necessidade de produção de outras provas e não havendo interesse, encerra a instrução processual, renova a proposta de conciliação, reduz a termo as razões finais das partes e encerra a audiência, fazendo o processo conclusivo para a sentença.

Há diversas peculiaridades que podem ocorrer na audiência que devem ser dirimidas pelo juiz, tais como a produção de outras provas como perícia, inspeção, juntada de novos documentos.

O certo é que a audiência é, por assim dizer, a alma do processo trabalhista. É na audiência que o magistrado estará mais próximo das partes,

da prova e da verdade real que busca para formar seu convencimento quanto à solução da questão.

É exatamente por considerar um ato que coloca as partes tão próximas ao magistrado, bem como por ser efetivamente o momento em que as partes tanto esperam a fim de demonstrar o seu direito ao juiz que se pensou sobre aplicação da comunicação não violenta nas audiências trabalhistas e é essa possibilidade que será analisada no tópico a seguir.

#### **4. A CNV E AS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS.**

Retomando a abordagem acerca da CNV, esta mostra uma integração de pensamento, linguagem e comunicação que aproxima o homem de sua natureza, ajudando a conectar uma pessoa a outra, retornando a um modo de viver verdadeiramente prazeroso e contribuindo para o bem-estar comum.

Nesse particular, o propósito da CNV é criar uma conexão em que o ato de dar ocorra de forma compassiva e oriunda do coração, findando por servir aos outros e a si próprio. É criar conexões que levem as pessoas a agir motivadas pela compaixão, fazendo com que estas superem os diagnósticos recíprocos e se conectem, no nível das necessidades, com o que está acontecendo dentro do outro, o que ajuda a favorecer a auto resolução dos conflitos, algo que seja bom para ambas as partes.

Nesse aspecto, as audiências trabalhistas revelam-se um campo fértil para a aplicação da CNV dada a sua peculiar oralidade, eis que permitem criar uma conexão empática em que as pessoas possam contribuir para o bem-estar do próximo, agindo a partir da compaixão e permitindo que o jurisdicionado participe e colabore para construir o resultado mais favorável para os participantes daquela relação processual.

Os autores Fátima Nancy Andrichi e Sidnei Agostinho Beneti (1997, p. 9) destacam o quão marcante é a audiência:

O momento da audiência corresponde ao direito do cidadão de ter o seu dia na Justiça e destina-se, exclusivamente, àquelas partes que aguardaram para ser ouvidas por aquele que não só deve conhecer profundamente o conflito, como, por pressuposto, dele sabe a solução e, principalmente, tem o poder de decisão. Constitui um justo anseio de todo o cidadão ser ouvido pelo Poder Judiciário. E essa é a função do Magistrado: ser capaz de reviver em si todas as dores e interesses que pesam sob a ponte da Justiça, e estar apto a entregar ao povo a Justiça de que este é merecedor.

O magistrado, portanto, recebe com empatia e passa a compreender respeitosamente o que os outros estão vivendo, livrando-se “de todas as ideias preconceituosas e julgamentos a respeito deles” (ROSENBERG, 2006, p.

134), concentrando plenamente a atenção na mensagem dos interlocutores e permitindo que estes se expressem e se sintam compreendidos, mantendo-se totalmente presente com a parte e com aquilo que ela está passando, pois, “o ingrediente-chave da empatia é a presença” (ROSENBERG, 2006, p. 137).

No decorrer das audiências trabalhistas, sejam de conciliação, sejam de instrução, presenciais ou virtuais, o Juiz praticante da CNV usa seu olhar objetivo, seu olhar observador para extrair da manifestação das partes as necessidades de cada um, sem se deixar influenciar pela disputa do que está certo ou errado, evitando o julgamento, a classificação do comportamento das partes e buscando a composição das necessidades dos envolvidos, superando o julgamento coletivo.

O magistrado atua em um cenário mais harmônico e respeitoso, inspirando maior confiança, com soluções conectadas com a realidade do conflito e a satisfação das necessidades das partes, inspirando a cultura da não violência à sociedade e fomentando a cultura da paz.

Para tanto, é essencial permitir que partes e patronos expressem todos os sentimentos e necessidades que carregam, mediante uma comunicação clara e respeitosa, culminando com a empatia e a criatividade de todos na formulação de possíveis soluções para os conflitos trabalhistas. Importa observar que não se trata de fazer uma parte concordar com a outra, mas de torná-la disponível para a compreensão, encarando o outro não como inimigo ou monstro, mas como um ser humano que usa estratégias para atender suas próprias necessidades.

Por isso, é necessário o acolhimento, a compreensão e a prática da escuta ativa, nas quais o magistrado faz uma abordagem das partes adotando uma forma de pensar que estimula a cooperação, trabalhando rotas de pensamento que estimulam as partes a se conectarem com o que estão vivenciando, ou seja, o que estão sentindo e necessitando naquele momento, estimulando-os a descobrir como tornar a vida mais maravilhosa e a participar da construção do melhor desfecho para todos, com soluções conscientes para resolver a demanda trabalhista e até mesmo os conflitos implícitos que existem por trás desta.

Um recurso de escuta ativa e empatia que pode ser utilizada pelo juiz é a paráfrase<sup>4</sup>, ou seja, uma repetição ou tradução daquilo que foi compreendido.

---

<sup>4</sup> A presente técnica significa reproduzir com outras palavras o que foi dito por aquele interlocutor que se manifestava. Trata-se de uma forma de, por um lado, demonstrar que o novo falante estava atento à mensagem daquele que antes se manifestava. Por outro lado, consiste em meio de confirmar se a mensagem foi adequadamente compreendida, inclusive de modo a evitar ruídos e incompreensões durante o diálogo. PINHEIRO, Rogerio Neiva. Técnicas e Estratégias de Negociação Trabalhista: Com Apêndice sobre Negociações Coletivas e Noções de Cálculos. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2017. p. 152.

A CNV sugere que a paráfrase seja efetuada no formato de perguntas que expressem o nosso entendimento do que foi dito, estimulando a oportunidade de correção do que compreendemos, bem como funcionando como uma oportunidade de reflexão mais profunda do que foi falado pelo próprio interlocutor. Como exemplo podemos citar a frase “Você está magoado porque gostaria de receber mais reconhecimento por seus esforços do que obteve?” (ROSENBERG, 2006, p. 140).

Segundo Marshall, parafrasear tende a poupar tempo, em vez de desperdiçá-lo. Citado autor relata que: “Estudos de negociações trabalhistas demonstram que o tempo necessário para atingir a solução do conflito é reduzido à metade quando cada negociador concorda, antes de responder, em repetir precisamente o que o interlocutor anterior disse” (ROSENBERG, 2006, p. 146).

A prática da CNV nas audiências trabalhistas permite desmontar o estresse, o ódio, conduz conversas positivas e construtivas de forma a “estabelecer um relacionamento baseado na sinceridade e na empatia” (ROSENBERG, 2006, p. 122) e satisfazer as necessidades de todos, pois “quando as pessoas se sentem compreendidas, é mais fácil se abrirem a outras possibilidades” (ROSENBERG, 2019, p. 110).

A grande dificuldade é que as pessoas estão acostumadas a analisar e culpar umas às outras, em vez de expressarem suas necessidades com clareza e aí reside a importância da CNV, eis que é preciso aprender a ouvir os sentimentos e capturar as necessidades das pessoas, independentemente de como estão se comunicando.

O princípio da oralidade, inerente à demanda trabalhista, permite a prática da CNV nas audiências conciliatórias e instrutórias, na busca da resolução da demanda com foco na satisfação das necessidades de todos os envolvidos e não apenas a resolução jurídica e/ou econômica do conflito.

O principal é perceber afinal o que de fato pretendem aquelas partes que estão em litígio. Muitas vezes o que leva o empregado a litigar contra o seu empregador não é a busca de uma parcela trabalhista que não foi paga, mas uma situação mal resolvida, uma palavra dita de forma errada.

Na fase de conciliação, é importante inicialmente esclarecer e acalmar os ânimos das partes que estão em litígio, depois perguntar objetivamente: o que lhe trouxe aqui? O que poderia satisfazer a sua pretensão? Esclarecer as vantagens da conciliação, especialmente quanto aos riscos do processo e seguir com outros questionamentos.

Como técnica de conciliação relacionada à CNV, além da paráfrase, a qual foi tratada anteriormente, o magistrado também pode estabelecer a conexão com as partes através do “rapport”, ou seja, exercer a empatia com o outro para que a comunicação se desenvolva com menos resistência, visando

obter a confiança das partes, por meio de um diálogo aberto e que fomente a conciliação, a exemplo de perguntar como a pessoa quer ser chamada (PINHEIRO, 2017, p. 50).

Outra técnica alinhada à CNV é a prática da escuta ativa, habilidade já mencionada anteriormente e que se refere a “um comportamento de ouvinte que procura indicar ao falante que a mensagem está sendo captada e compreendida” (PINHEIRO, 2017, p. 50), ou seja, o magistrado não recebe as informações de forma passiva, mas escuta com atenção, observa a linguagem corporal e entende melhor o que a pessoa realmente está dizendo, chegando a conclusões isentas de equívocos e estabelecendo uma relação com ela, a exemplo do direcionamento do olhar, além de expressões faciais e gestuais.

O resumo também é uma técnica de muita utilidade para a conciliação, através da qual se apresenta a controvérsia com as pretensões formuladas, os fatos controvertidos e incontroversos, bem como as teses de defesa, de forma resumida, sem avaliações ou emissões de juízos de valor.

De igual forma, a técnica da recontextualização tenta mostrar à outra parte que dada situação ou cenário pode ser visto de outro modo, mudando sua percepção, a exemplo da situação de um trabalhador dizer, na sala de audiências, que o reclamado não quis acordo antes e que por isso, o próprio reclamante não quer mais conciliar. Na hipótese, o magistrado recontextualiza e afirma que a audiência é uma oportunidade para resolver a questão, bem como para o reclamado se redimir quanto ao comportamento anterior, sendo que a oportunidade somente foi criada dada a iniciativa do reclamante em provocar o Judiciário (PINHEIRO, 2017, p. 52-53).

A aplicação das técnicas de conciliação alinhadas à CNV aproxima as pessoas, desarma os espíritos em conflito e estimula as partes a se abrirem a novas possibilidades, permitindo a compreensão dos reais interesses de cada um, isentos de julgamentos negativos e com a validação de seus sentimentos.

No que se refere especificamente às audiências de instrução, sejam presenciais sejam virtuais, o magistrado praticante da CNV também pode fazer perguntas empáticas e sem julgamentos, estabelecendo uma conexão com a parte, como em uma discussão acerca da dispensa por justa causa na qual se indaga ao reclamante: “De que te acusam?” ou “O que disseram que você fez?”. Dessa forma, o outro irá se sentir acolhido, abrindo a janela para poder expressar o que realmente aconteceu e não simplesmente negar ter feito algo de errado.

Questões envolvendo assédio moral, assédio sexual, estabilidade gestacional, dentre outras matérias trabalhistas, também são um campo sugestivo para a prática da CNV.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O presente artigo objetivou analisar a aplicabilidade da comunicação não violenta nas audiências trabalhistas, constatando que referida técnica de comunicação é uma importante e eficaz ferramenta para resolução dos conflitos trabalhistas, pois a linguagem compassiva e empática acarreta na conexão de uma parte à outra, as quais passam a se comunicar com base no que é importante para todos, ou seja, o próprio jurisdicionado também participa e colabora para construir o resultado mais favorável para os integrantes daquela relação processual.

Portanto, a CNV é aplicável às audiências trabalhistas, as quais são um terreno amplo para o uso da técnica, dada a oralidade que lhe é peculiar, agregando uma nova forma de solução de conflitos e reforçando o incentivo à cultura da paz (paz social), por meio de uma justiça mais humanizada.

## REFERÊNCIAS.

ANDRIGHI, Fátima Nancy e BENETI, Sidnei Agostinho. **O Juiz na Audiência**. 1ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

CARRION, Valentin. **CLT - Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 44ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GRÜNWALD, Marcelo Ricardo. **As provas de Audiência no Dissídio Individual do Trabalho**. São Paulo: LTTr, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTTr, 2007.

ROSENBERG, Marshall. **A Linguagem da Paz em um Mundo de Conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2019.

\_\_\_\_\_. **Comunicação Não - Violenta - Técnicas para Aprimorar Relacionamentos Pessoais e Profissionais**. São Paulo: Editora Ágora, 2006.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Método, 2008.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTTr, 2011.

TARTUCE, Fernanda. **Conciliação em juízo: o que (não) é conciliar?**. In: SALLES, Carlos Alberto et al. (Coord.). *Mediação, Negociação, Conciliação e Arbitragem: curso de métodos adequados de solução de controvérsias*. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

A resolução de conflitos trabalhistas sob a perspectiva da comunicação não violenta nos tempos de Pandemia. Disponível em: <https://amanda63195.jusbrasil.com.br/artigos/850057533/a-resolucao-de-conflitos-trabalhistas-sob-a-perspectiva-da-comunicacao-nao-violenta-nos-tempos-de-pandemia/>. Acesso em 17 jan. 2022.

Comunicação Não-Violenta (CNV): o que é, como funciona e como aplicar o conceito. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/comunicacao-nao-violenta/>. Acesso em 17 jan. 2022.

Comunicação Não Violenta na Atividade Judicial. #01 O que é Comunicação Não Violenta? Entrevistada: Juíza Cristiana Torres Gonzaga. Entrevistador: Rodrigo Mendonça [S.I.]: Assessoria de Comunicação Social do TJDFT, 09 set. 2021. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/5LdFr5oDY18s1kPV2BTnYw/>. Acessos em 18 e 19 jan. 2022.

Comunicação Não Violenta na Atividade Judicial. #03 Comunicação Não Violenta com os Jurisdicionados. Entrevistada: Juíza Cristiana Torres Gonzaga. Entrevistador: Rodrigo Mendonça [S.I.]: Assessoria de Comunicação Social do TJDFT, 23 set. 2021. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/0wQoMQmgWqZwBzyWSckPHF/>. Acessos em 18 e 19 jan. 2022.



## **Grupo de Estudo nº 08**

**O direito à equidade de gênero,  
raça, orientação sexual, etnia,  
condição física e diversidade e o  
Poder Judiciário**



## **DIREITO À EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ETNIA, CONDIÇÃO FÍSICA E DIVERSIDADE: MANUAL DE BOAS PRÁTICAS NO PODER JUDICIÁRIO.**

*Léa Helena Pessôa dos Santos Sarmento \**

*Jônatas dos Santos Andrade \*\**

*Odaíse Cristina Picanço Benjamim Martins \*\*\**

*Núbia Soraya da Silva Guedes \*\*\*\**

*Elinay Almeida Ferreira \*\*\*\*\**

*Otávio Bruno da Silva Ferreira \*\*\*\*\**

*Ubirajara Souza Fontenele Junior \*\*\*\*\**

*Larissa de Souza Carril \*\*\*\*\**

- 
- \* Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Belém - 8ª Região. Mestre em Direito pela UFPA. Doutora em Direito Laboral pela Universidade Clássica de Lisboa e Coordenadora do Comitê de Incentivo à Participação Feminina do TRT8.
- \*\* Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. Presidente da Amatra8. Diretor de Informática da Anamatra. Membro do Comitê Estadual Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas. Prêmio nacional de Direitos Humanos da Presidência da República em 2012. Prêmio João Canuto de Direitos Humanos do Movimento Humanos Direitos em 2013.
- \*\*\* Juíza Titular da 6ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Especialista em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Membro do Comitê de Participação Feminina no Poder Judiciário do TRT8.
- \*\*\*\* Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas - 8ª Região. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. Diretora Social da Amatra8.
- \*\*\*\*\* Juíza Titular da Vara do Trabalho de Altamira - 8ª Região. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA/PA). Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. Membro do Comitê Estadual Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas e da Comissão de Participação Feminina no Judiciário do TRT8. Prêmio do 1º concurso em decisões emblemáticas em DDHH, na categoria criança e adolescente, do CNJ, em 2017. Diretora Fora de Sede da Amatra8. Representante da Região Norte da Comissão Anamatra Mulheres. Presidente da Comissão de Mulheres da Amatra8. Participa de grupos de estudos feministas sobre Gênero, a partir de uma perspectiva interseccional.
- \*\*\*\*\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Mestre em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Doutorando em Direito pela Universidade Federal do Pará. Professor das disciplinas Direito do Trabalho I e II, no curso de graduação em Direito do Centro Universitário FIBRA. Membro do Conselho Consultivo da Escola Judicial do TRT8. Diretor de Direitos Humanos e Cidadania da Amatra8.
- \*\*\*\*\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Pós-Graduado em Processo Civil e Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. Autor de diversos artigos jurídicos.
- \*\*\*\*\* Juíza do Trabalho Substituta da 11ª Região. Ex-Juíza do Trabalho Substituta da 8ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas - CIESA.

**RESUMO:** O presente trabalho é o resultado final do projeto intitulado “O DIREITO À EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ETNIA, CONDIÇÃO FÍSICA E À DIVERSIDADE E O PODER JUDICIÁRIO”, apresentado à Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 8ª Região - EJUST8, em conformidade com o seu Ato Regulamentar n. 001/2021, que tem entre seus objetivos a criação de grupos de estudo para consolidação de conhecimentos com vista ao aprimoramento do saber científico e ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional. Na tentativa de responder ao seguinte problema: Quais as melhores práticas a serem adotadas para monitorar e eliminar a desigualdade de gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física no âmbito do TRT8, frente ao seu público interno e externo, o produto, ora apresentado, em forma de artigo, tem como Objetivo geral propor um manual de boas práticas, a fim de sejam implementadas ações para eliminar/reduzir a desigualdade de gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física no âmbito do Poder Judiciário. E como objetivos específicos: elaborar de um pequeno dicionário, com esclarecimento do vocabulário, em linguagem simples e direta, para facilitar a compreensão das principais palavras de temas como gênero e raça, bem como evitar que sejam deturpadas ou mal compreendidas, o que facilita um discurso favorável à desigualdade de gênero e raça, indicar as principais ações a serem implementadas para garantir o monitoramento de dados envolvendo o tema e incentivar gestão com perspectiva de gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física, de modo que a atual sociedade brasileira se veja legitimamente representada pelos membros, atos e decisões do Poder Judiciário. E justifica-se na medida em que o Judiciário, ao adotar a AGENDA 2030 da ONU tem sua responsabilidade majorada quanto à eliminação de toda a forma de discriminação, especificamente na gestão judiciária, para que seja incentivado o zelo para a construção de relações humanas, independente do sexo, raça e outros marcadores de opressão, bem como ser capaz de monitorar o comportamento da sociedade, por meio de futura possibilidade de análise quantitativa e qualitativa das ações trabalhistas ajuizadas, para que, a partir dos dados coletados, ser possível propor políticas concretas que visem a equidade de gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física. A hipótese do estudo, portanto, é de que o engajamento do Judiciário na luta contra todas as formas de discriminação de modo a garantir meio ambiente laboral saudável com repercussão na produtividade e nos resultados alcançados frente a sociedade, bem como aumentar a sua credibilidade frente à sociedade. Por fim, a metodologia a ser utilizada é a pesquisa bibliográfica sobre o tema, mediante a leitura, análise e reflexão de artigos, revistas e livros, incluindo pesquisas relacionadas. Para tanto, o estudo foi subdividido em cinco eixos a saber: 1) Gênero; 2)

Raça; 3) População LGBTQIA+; 4) Povos originários e 5) Pessoas com Deficiência - PCD, que serão conceituados e explicitados nos tópicos a seguir.

**PALAVRAS-CHAVES:** Gênero. Raça. LGBTQIA+. Povos originários. PCD. Poder Judiciário.

## 1. GÊNERO.

Ante ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, bem como no Judiciário, não devem ser invisibilizadas, devendo ser pensadas boas práticas, como meios de monitoramento nas ações judiciais, em relação a todos os litígios que envolvam as mulheres, bem como o sistema de informática deve estar apto a reconhecer e utilizar a flexão de gênero dos servidores, servidoras, magistrados e magistradas, além de ser alimentado corretamente, com dados relevantes para o alcance de políticas pública e judiciária adequadas para a realidade atual. Por fim, a presença da mulher não pode ser simplificada, daí a importância de propor, com base em pesquisas e estudos, uma gestão com perspectiva de gênero no âmbito do Judiciário Trabalhista, justamente para garantir a presença feminina em termos quantitativos, qualitativos, com assunção de posições de liderança, e para a formulação e concretização de uma pauta que contemple as peculiaridades femininas, inclusive mediante o conhecimento do significado das palavras que são frequentemente utilizadas na abordagem do tema.

Incrementar a participação feminina nos espaços públicos como um todo é um desafio da atualidade. Não é diferente no Judiciário. Na publicação do jornal *A Folha de São Paulo* em 18.11.1996 foi revelado que o Ministro do STF, Celso de Melo, já colocava em debate a necessidade do ingresso feminino numa das cadeiras da Suprema Corte. Somente veio ocorrer em 2000, justamente 12 anos após a promulgação da atual Carta Magna que consagrou a igualdade de gênero e condenou todas as formas de discriminação. O caminho foi aberto pela Ellen Gracie Northflee, seguido por Carmen Lúcia, em 2006 e Rosa Weber, em 2011<sup>1</sup>.

Importante ressaltar que a primeira pesquisa feita com recorte de gênero no Judiciário brasileiro se deu em 1996, pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), com adesão de 1/3 da Magistratura.

---

<sup>1</sup> Cf. LUSTOZA, Daniela. Anamatra Mulheres: Iniciativa em sintonia com a agenda 2030 da ONU, revista consultor jurídico, 2019 <https://www.conjur.com.br/2019-jan-27/daniela-lustoza-anamatra-mulheres-sintonia-agenda-onu>. Acesso em: 28.01.2022.

Foi apurado que o ingresso das mulheres na Magistratura aumentou a percepção de Justiça, ao mesmo tempo em que foi constatado que a Justiça mais feminina do Brasil é a Trabalhista, contando, à época, com 33% de mulheres no seu quadro. Na ocasião, não tinha nenhuma Ministra nos Tribunais Superiores.

Após um significativo hiato, voltou-se novamente o olhar para o Judiciário, por meio do Censo promovido pelo Conselho Nacional de Justiça em 2014, quase 20 anos depois, que confirmou que não apenas a quantidade de mulheres na Magistratura é reduzida, como também a baixa ocupação nos cargos de liderança. A pesquisa pretendeu realizar, para além do recorte de gênero, o de raça (negras e indígenas), bem como identificar as discriminações e desigualdades no ingresso e promoção na carreira. No censo a adesão foi significativa, 64%. Curiosamente, foi a primeira pesquisa feita com uma perspectiva feminista.<sup>2</sup>

Logo em seguida, em 2017, a AJUFE lançou a Nota Técnica nº 01, que demonstrou que as dificuldades no ingresso na carreira são sentidas em menor proporção quando as mulheres não têm filhos. Uma vez na carreira, 80% das mulheres informaram que sentem dificuldades agravadas em relação aos homens na promoção por merecimento, seja pelo reduzido número de candidatas do sexo feminino, seja porque entendem que os desembargadores se identificam mais com os magistrados homens. Para a solução dessa assimetria, sugeriram que as mulheres ocupem cargos de Administração e Planejamento nos Tribunais.

Em 2018, a pesquisa do CNJ sob o título de “Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros” demonstrou que as mulheres representam 41,5% da Magistratura no primeiro grau e apenas 23% no segundo grau. Demonstrou ainda que proporcionalmente o número de magistradas solteiras e divorciadas é maior que o dos homens. Responderam a essa pesquisa 11.348 pessoas.

O Conselho Nacional de Justiça, coerente com o compromisso assumido pelo Judiciário frente ao Estado Brasileiro e a ONU, editou a Resolução 255/2018, que impôs a todos os ramos do Judiciário a realização de ações concretas para a eliminação de discriminação de gênero.

No Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, com jurisdição nos Estados do Pará e do Amapá, foi inicialmente criado um Grupo de Trabalho e posteriormente um Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Judiciário, por meio da Portaria Presi 408, de 10 de julho de 2020. Ainda como grupo

---

<sup>2</sup> Cf. LOBO, Marcela; YOSHIDO, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des) igualdades de gênero no âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil. Um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas auxiliares. Revista Themis, Fortaleza, V. 19, nº 02, jul./dez.2021. pp. 265-292.

de trabalho foi realizada em 2020 pesquisa junto às servidoras, servidores, magistradas e magistrados, tendo sido constatado a baixa representatividade de mulheres negras e indígenas em termos quantitativos, bem como nenhuma participação nos cargos de liderança. Com relação às mulheres, foi verificada a desconfiança em relação à sua capacidade, dificuldades no reconhecimento da sua autoridade, rispidez no tratamento e maiores cobranças por parte da chefia. 78% das mulheres responderam que já recusaram um cargo por questões familiares. As principais propostas estão relacionadas a ações educativas para a redução da discriminação de gênero, apoio a maternidade e ampliação do regime do teletrabalho.

No mercado de trabalho em geral, a situação da mulher não é diferente. Na realidade a injusta divisão sexual do trabalho remete as mulheres a responsabilidade com os afazeres domésticos e com atividades relacionadas ao cuidado, atividades menos valorizadas na sociedade, além de não serem remuneradas, não tem a mesma proteção social em relação ao trabalho desenvolvido pelos homens, fora do ambiente doméstico. No mercado de trabalho em si, as mulheres têm os menores rendimentos, além de nem sempre conseguirem alcançar níveis de liderança.<sup>3</sup>

Atento a esta realidade, o Judiciário brasileiro foi o primeiro a adotar a agenda 2030 da ONU, sendo que um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) é justamente a igualdade de gênero (ODS5).

Com relação a ODS 5 foi constatado, em relação ao Brasil, pela ONU, que o nosso arcabouço jurídico é bastante robusto, sendo um desafio monitorar os indicadores da sua concretização na sociedade.<sup>4</sup> Tal monitoramento é de fundamental importância para reverter a situação brasileira, frente a outros países, com relação aos altos níveis de desigualdade apresentados. A partir do monitoramento, é possível elaborar políticas públicas para eliminar a discriminação e a desigualdade de gênero, em todos os níveis, não apenas dentro do Judiciário, mas na sociedade em geral.

O compromisso assumido pelo Estado brasileiro, em especial o Judiciário, notadamente o Trabalhista, demonstra que a desigualdade de gênero deve ser monitorada para serem pensadas ações concretas para a sua eliminação, não apenas no seu âmbito interno, mas também em relação ao monitoramento das ações judiciais ajuizadas, justamente para ser verificado onde estão as mulheres na magistratura e no mercado de trabalho e quais são

---

<sup>3</sup> Cf. [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905\\_cadernos\\_ODS\\_objetivo\\_5.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905_cadernos_ODS_objetivo_5.pdf). Acesso em 29.01.2022.

<sup>4</sup> [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905\\_cadernos\\_ODS\\_objetivo\\_5.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905_cadernos_ODS_objetivo_5.pdf). Acesso em 29.01.2022.

as assimetrias existentes à luz da teoria feminista e do direito à antidiscriminação<sup>5</sup>, que precisam ser trabalhadas e eliminadas para a efetividade da igualdade de gênero e enfim honrar o compromisso assumido pela Constituição, pelo Estado brasileiro frente ao seu povo e a toda comunidade internacional.

## 2. RAÇA.

As relações de gênero atravessam toda a sociedade e suas consequências não atingem somente às mulheres (BIROLI ET ALL, 2014). O gênero é um dos eixos centrais para a organização das experiências na sociedade atual, juntando-se ainda a dois elementos que aprofundam ainda mais tais diferenças: a classe e a raça. Tendo o feminismo negro um papel fundamental, ao trazer à luz que, além das desigualdades entre homens e mulheres, a sociedade comporta outras desvantagens que aprofundam ainda mais as desigualdades de gênero, que atravessam a posição da raça e da classe, devendo ser acrescentadas outras como orientação social, etnia, condição física, entre outras.

Mesmo assim, não há como pensar na luta da mulher ocidental por melhores condições de trabalho, desatrelada das primeiras lutas feministas (MIGUEL *et alli*, 2014). Nessa perspectiva, as relações entre gênero e classe possibilitam constatar, no mundo produtivo e reprodutivo, a *construção social sexuada*, que significa dizer que homens e mulheres que trabalham são, na família e na escola, ensinados e direcionados diferentemente para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo, por sua vez, apropria-se desta distinção, estimulando e agravando a desigualdade da *divisão sexual do trabalho* (ANTUNES, 2009). Ou como classifica Lélia Gonzales, a partir da experiência brasileira, a *divisão racial do trabalho* (LÉLIA GONZALES, 1979).

Por conta disso, tradicionalmente as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores, devido a barreiras culturais que ainda persistem e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, por ser considerado trabalho doméstico não remunerado, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho (SILVIA FEDERICI, 2019). A divisão sexual do trabalho exige da mulher o trabalho em “dupla jornada”, na medida em que, além das atribuições realizadas em seu emprego, somam-se os afazeres domésticos e os cuidados com a família, ao retornar para o lar ao fim da jornada de trabalho, fazendo com que essa mulher labore em jornada

---

<sup>5</sup> LOBO, Marcela; YOSHIDO, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des) igualdades de gênero no âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil. Um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas auxiliares. Revista Themis, Fortaleza, V. 19, nº 02, jul./dez.2021. p. 271.

que não é quantificada economicamente, mas que lhe causa desgaste tanto do ponto de vista físico, como emocional.

No Brasil, em que pese as condições de trabalho das mulheres tenha melhorado consideravelmente ainda há muito a avançar, pois se de um lado mulheres de classes sociais mais altas têm galgado melhores postos de trabalho, com maior remuneração e prestígio profissional, de outro as mulheres de classes mais baixas, especialmente as negras, continuam trabalhando em condições precárias, com baixos salários, muitas delas na informalidade. Além disso, segundo o IBGE a renda *per capita* média nas famílias chefiadas por mulheres, sobretudo por mulheres negras, é inferior à renda das famílias chefiadas por homens, pois 69% delas recebem menos que um salário mínimo, enquanto que os homens recebem o percentual de 41% sobre o mínimo.

Nesse sentido, importante destacar as opressões do patriarcado e suas intersecções sobre gênero, raça, classe, sexo, entre outras, na medida em que tal análise permitirá a compreensão que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas (ANGELA DAVIS, 2016). Preocupação bastante presente no feminismo negro, que investiga novos conceitos para essas diversas formas e graus de opressão e dominação. Para a compreensão dessa dominação histórica, marcada por opressões interseccionais, as feministas negras, como a autora citada, entendem imprescindível perquirir como poder e sexualidade estão interligados na construção da sexualidade das mulheres negras, no que ela denomina de política sexual da condição das mulheres negras (PATRÍCIA COLLINS, 2019).

Quanto ao segundo recorte deste projeto, oportuno destacar que não há como contar a história do Brasil, ou melhor recontá-la, sem refletir sobre os efeitos de ser uma sociedade que se alicerçou, ao longo de mais de 400 anos, mediante um regime de exploração de mão de obra escravizada do povo africano. Ou seja, ao libertar as pessoas negras escravizada, a sociedade brasileira limitou-se em declarar que àqueles homens, mulheres e crianças estavam livres do trabalho forçado sem, contudo, apresentar qualquer planejamento de inserção dessas pessoas no sistema socioeconômico que passaria a vigorar a partir de então, gerando, nas décadas seguintes, graves distorções e desigualdades sociais, sentidas até os dias atuais.

Com o advento do trabalho assalariado, as pessoas negras, antes escravizadas, foram marginalizadas, lhes sendo reservado o ócio ou o subemprego. Por outro lado, o governo brasileiro incentivou e financiou a imigração de pessoas brancas europeias na condição de “*mão de obra qualificada*”, mesmo quando não possuíam nenhuma qualificação, lhes garantindo o acesso a terra e a ocupação das posições de trabalho que foram sendo criadas na indústria, no comércio e no serviço público.

## 2.1. A RAÇA E O PODER JUDICIÁRIO.

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ instituiu a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, por meio da Resolução CNJ n. 296, de 19 de setembro de 2019, que possui, entre suas competências, propor estudos que visem à democratização do acesso à Justiça, bem como ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988.

Quanto à raça, a Portaria CNJ n. 108, foi editada em 8 de julho de 2020, instituindo Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário e com foco no monitoramento de cumprimento da Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015, formulando-se proposições de pesquisa acerca de questões raciais no âmbito do Poder Judiciário, com ênfase nas escolas de magistratura, levantamento de dados funcionais de magistrados(as) e servidores(as) e informações sobre os usuários externos do Sistema de Justiça, com a realização de duas pesquisas, sendo a primeira, quantitativa, com aplicação de formulário perante os gestores dos tribunais para obtenção de dados cadastrais relativos ao cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015 e de formulário direcionado às escolas de magistratura e a segunda, quali-quantitativa, com abordagem qualitativa por meio de entrevistas com magistrados(as), advogados(as), servidores(as), membros(as) da sociedade civil organizada e jurisdicionados sobre percepções acerca do racismo institucional e estrutural; e quantitativa sobre a situação da pessoa negra no sistema de justiça.

Como parte deste trabalho, em novembro de 2020 foram incluídas novas categorias nas Tabelas Processuais Unificadas (TPU) do CNJ, permitindo a diferenciação dos casos de injúria preconceituosa em razão da raça, cor, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, condição da pessoa idosa, condição da pessoa com deficiência e origem. Em março de 2021 foram incluídos assuntos com vistas a identificar a prática de crimes e atos infracionais de racismo. As TPUs são úteis, pois é a partir delas que se torna possível a captação de estatísticas relacionadas aos processos judiciais em determinados temas. Outro avanço diz respeito ao cadastro de pessoas, com integração de bancos de dados judiciais e de fora do Judiciário, com vistas a identificar, entre outras informações, a raça/cor das partes, que faz parte do Programa Justiça 4.0, executada no âmbito da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ).

### 3. POPULAÇÃO LGBTQIA+.

#### 3.1. O RESPEITO AO USO DO NOME SOCIAL PELO PODER JUDICIÁRIO: UMA QUESTÃO DE ACESSO EFETIVO À JUSTIÇA.

O presente artigo é resultado dos debates formados no grupo de estudo da Escola Judicial do TRT da 8ª Região, que buscou debater a diversidade no Poder Judiciário. Busca-se estudar meios de garantir o efetivo acesso à Justiça da população transgênero (entendendo população trans como transexuais e travestis), especificamente no que tange ao respeito do nome social de partes, advogados, testemunhas e qualquer ator no âmbito do processo judicial.

É essencial que o Poder Judiciário, enquanto instituição, busque debater e incentivar o entendimento da diversidade, da pluralidade e de temas que são pouco debatidos na sociedade ou sofrem muita resistência de acolhimento, como é o estudo de temas de identidade de gênero e orientação sexual.

Para delimitação do problema é necessário, antes de adentrarmos no tema objeto do estudo, uma breve conceituação de expressões comumente confundidas na sociedade: orientação sexual, identidade de gênero e nome social.

Não se tem o objetivo de esgotar o estudo da conceituação de tais expressões, mas sim apresentar um pequeno glossário que auxilie o leitor na compreensão do tema.

Segundo os Princípios de YOGYAKARTA (2007)<sup>6</sup>, compreende-se como orientação sexual a capacidade de cada pessoa em sentir atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, mesmo gênero ou de mais de um gênero.

Já a identidade de gênero, segundo YOGYAKARTA, é aquela profundamente sentida, experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento, incluindo o

---

<sup>6</sup> Em 2006, na cidade de Yogyakarta, na Indonésia, 25 países diferentes se reuniram para elaborar um material a respeito dos direitos humanos da população LGBTQIA+. Embora não possua status de norma internacional ou algum efeito vinculante, os Princípios de Yogyakarta assumem um papel de vanguarda na proteção e defesa dos direitos da população vulnerável LGBTQIA+ e são comumente usados de referência na legislação Pátria. Cite-se, de exemplo, os considerandos da Resolução nº 5 de 12 de março de 2020, do Conselho Nacional de Direitos Humanos, que dispõe sobre diretrizes nacionais para uma política pública sobre direitos humanos e empresas, que expressamente fazem referência aos princípios de Yogyakarta, bem como os considerandos da Resolução 270/2018 do CNJ, que será oportunamente estudada.

senso pessoal do corpo, que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos e cirúrgicos.

Assim, conforme se extrai, a orientação sexual se relaciona com nossa capacidade de ter atração por outras pessoas, sejam estas pessoas do mesmo gênero ou não. Homossexualidade, heterossexualidade, bissexualidade e assexualidade são termos que se referem, portanto, à orientação sexual de cada pessoa.

Identidade de gênero é a compreensão que temos em relação a nós mesmos, como nos vemos no mundo.

“Nem sempre a identidade de gênero de um sujeito será correspondente a identidade sexual, ele/a poderá nascer com sexo biológico masculino, sentir e pensar como uma mulher e da mesma maneira, poderá ocorrer com o oposto, nascer biologicamente mulher, mas se sentir homem”. (SANTOS, 2018. p. 26)

A pessoa que possui correspondência com o sexo e o gênero, que se sente “ajustada” à identidade de gênero, é reconhecida como cisgênero. Ele ou ela sentem que estão de acordo com as normas de conduta de gênero que foram/são estabelecidas pela sociedade, essas normas exigem que o sujeito esteja vestido de acordo com seu gênero e que se cumpram os papéis sociais (LANZ, 2014), citada por SANTOS, 2018, p. 28.

GHERINI e VALENTIM (2019), em cartilha disponibilizada no sítio eletrônico da associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA)<sup>7</sup> define como Transgênero aquelas pessoas cuja identidade de gênero não coincide com a atribuição feita no nascimento.

Segundo a antropóloga Anna Paula Vencato, citada por WITTMANN (p. 38), o termo pode englobar transexuais, travestis, drag queens, agêneros, transgêneros e outras identidades. “Dessa forma, a palavra “transgênero” tem sido usada como um termo guarda-chuva, ou seja, um termo que engloba diversas identidades”. (2016, p. 39)

Os discursos sobre transexualidade se construíram por meio de um movimento conservador que, em um primeiro momento, pensava a transexualidade como uma perversão, transtorno e até como um adoecimento mental, falas normatizadas pela sociedade (SANTOS, 2018, p. 50)

Apenas no ano de 2019, a Organização Mundial de Saúde, removeu de sua classificação oficial de doenças a CID 11, o chamado “transtorno de identidade de gênero”, definição que considerava como doença mental

<sup>7</sup> A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), é uma rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de Travestis e Transexuais, fundada no ano de 2000, na cidade de Porto Alegre. Para maiores informações: <http://antrabrasil.org/>

a situação de pessoas trans, o que se constitui em importante avanço na busca do reconhecimento e respeito às diferentes formas de identificação de gênero.

A população trans sofre cotidianamente preconceito, discriminação e se sujeita as mais variadas formas de violência<sup>8</sup>. Notícias estampam a crueldade com que a sociedade ainda enxerga as pessoas transgênero, sendo de suma importância o fortalecimento e expansão de iniciativas que busquem promover os direitos humanos dessa população em especial situação de vulnerabilidade.

Dentro desse contexto, emerge como fundamental assegurar que o nome social seja efetivamente respeitado, em especial pelo Poder Judiciário, que possui a missão constitucional de aplicar o Direito, entregando a Justiça aos que dela precisam.

Como é de conhecimento notório na área jurídica, o nome é um direito indissociável da dignidade humana, tanto que o direito ao nome vem elencado como direito da personalidade, nos termos do art. 16 do Código Civil Brasileiro: “Toda pessoa tem direito ao nome”.

GHERINI e VALENTIM, bem delimitam a importância do respeito ao nome de pessoas não cisgênero: “a palavra escolhida por nós mesmos para que a sociedade nos reconheça por quem verdadeiramente somos” (2019).

Nome. Algo importantíssimo para a construção da identidade do ser humano. O que nos identifica e diferencia das outras pessoas. Palavra que, em alguns casos, nos foi dada no nascimento (com base nas características sexuais do bebê, com o sexo atribuído, normalmente, pelo médico). Em outros casos, palavra escolhida por nós mesmos para que a sociedade nos reconheça por quem verdadeiramente somos. (Guia para retificação de registro civil de pessoas não cisgêneras)

O uso do nome social remete, portanto, às pessoas trans, assim entendidas as transgêneros e travestis.

Explica SANTOS que

*a priori* o nome social é o modo como pessoas trans e travestis são reconhecidas e identificadas em seu meio social. O nome social também não depende de qualquer laudo, teste de vida real ou terapia hormonal. A escolha do nome para a pessoa trans é um momento de realização e o início do seu reconhecimento no âmbito da identidade de gênero ((2018. p. 66)

<sup>8</sup> Como infelizmente ocorreu com o crime que chocou o Brasil: o assassinato da travesti Dandara, 42 anos, em uma das ruas de Fortaleza, em 15/02/2017. <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43648715>>

De acordo com Alves e Moreira (2016, p. 61), citado por SANTOS, 2018:

Partindo do princípio da auto declaração do gênero, quando um indivíduo escolhe um nome social ele está dizendo ao outro como quer ser identificado e reconhecido socialmente. A auto declaração, a exemplo do étnico-racial no Brasil, outorga ao sujeito, e a mais ninguém, a definição de sua identidade de gênero, ao mesmo tempo que torna pública sua escolha e orienta o outro sobre como esse sujeito deve ser tratado socialmente. A identidade de gênero é atravessada pela escolha nominal.

É importante delimitar que o nome social é como a pessoa se identifica e não depende de como o nome consta no registro civil. Não raro, pessoas trans preferem entrar com o procedimento para alteração do nome<sup>9</sup>, de modo que esse nome retificado já não equivale mais ao nome social.

O uso do nome retificado, por já constar nos registros civis de identificação (certidão de nascimento, registro geral de identidade e CPF) não costumam causar maiores resistências de utilização, como, infelizmente, ainda ocorre com o uso e respeito ao nome social.

O nome social é uma espécie de “paliativo”. Conforme PINHEIRO (2019), a utilização do nome social pode parecer representar uma saída rápida e um atributo de assecuramento do respeito à demanda do reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans.

Contraditoriamente, segue explicando o autor, essa “benesse” esbarra no que costume chamar de efeito “iôô”, que se baseia, de forma simplificada, em atribuir e respeitar o nome social em apenas alguns órgãos e repartições e outros não.

Como bem recorda GHERINI e VALENTIM, “o nome e marcador de gênero é um direito e não uma obrigação de pessoas não cisgêneras, da mesma forma como terapias hormonais ou outras modificações corporais dependem da vontade e identidade de cada pessoa” (2019).

Assim, nem sempre uma pessoa transgênero usará de um nome social, podendo continuar usando seu nome de nascimento, sem que isso interfira em sua identidade de gênero. É o que ocorre com Thammy Gretchen, que é um homem trans e que não alterou seu nome.

---

<sup>9</sup> O provimento 73/2018 regulamenta o procedimento administrativo de retificação do nome civil. Por meio da norma, todos os cartórios de Registro de Pessoas do Brasil ficam obrigados a realizarem a alteração de nome e marcador de gênero nas certidões de nascimento. Portanto, não é mais obrigatório a existência de processo judicial para retificação do nome.

Dos conceitos apresentados, mormente da diferenciação entre identidade de gênero e orientação sexual, extrai-se que uma pessoa trans pode ter qualquer orientação sexual.

“A visão da sociedade sobre qual é o gênero de uma pessoa é irrelevante frente à identidade de gênero em que ela se reconhece. Uma pessoa deve ser sempre tratada de acordo com as características de gênero que apresenta, principalmente no que tange ao nome com o qual se apresenta” (GHERINI e VALENTIM, 2019)

E, independentemente de sexo, gênero, orientação sexual, todos os indivíduos têm direito a não sofrer discriminação, a viver numa sociedade livre, justa igualitária, com respeito à diversidade, pluralidade e corolário de todo esse respeito, é a garantia de que a população trans possa se utilizar do nome social sem sofrer qualquer preconceito ou estigma.

Neste ponto, objetiva-se analisar o papel do Poder Judiciário em garantir o acesso efetivo à Justiça da população trans, providenciando meios de se respeitar o uso do nome social, não apenas em seu aspecto formal, mas também em seu aspecto material, com o tratamento adequado por partes de todos os atores do Poder Judiciário (servidores, serventuários, advogados, juízes, estagiários).

Cumprido destacar que não se busca discutir e analisar todas as facetas dos direitos fundamentais da população LGBTQUIA+ e sim debater a necessidade de uso e respeito ao nome social por parte do Poder Judiciário, especificamente no âmbito dos processos judiciais trabalhistas.

#### **4. POVOS ORIGINÁRIOS.**

A Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNESCO, 2019) reconhece o direito desses de conservar e reforçar suas próprias instituições políticas, jurídicas, econômicas, sociais e culturais (arts. 5º e 34). Na mesma linha, estabelece que os Estados devem adotar medidas eficazes para garantir a proteção dos direitos dos povos indígenas, inclusive proporcionando serviços de interpretação e outros meios adequados (art. 13.2).

Além do arcabouço internacional, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) é explícita quanto ao reconhecimento da organização social, costumes, línguas, crenças e tradições das populações indígenas (art. 231 da CF), o que representa, em termos legais, a superação do paradigma integracionista, que vinha expresso na Lei nº 6.001/73 (BRASIL, 1973), o Estatuto do Índio, cujo propósito era o de que o indígena assimilasse os valores da “comunhão nacional” e, progressivamente, perdesse suas características culturais e desaparecesse como grupo étnico diferenciado.

Em face disso, segundo o Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2019) tornou-se incompatível com a ordem constitucional vigente o tratamento jurídico da questão indígena por meio das categorias de civilizados, de aculturados ou não aculturados, aldeados e não aldeados, integrados ou em vias de integração.

A despeito do avanço previsto na Constituição e na legislação internacional, muitas vezes assistimos um descompasso em relação à efetivação dos direitos. Por isso, em face da pluralidade de grupos étnicos da população indígena, é necessário que o sistema de justiça esteja preparado, mesmo quando seja necessário revisitar os seus procedimentos a fim de permitir o verdadeiro atendimento ao jurisdicionado indígena, especialmente por meio da eliminação das barreiras que impedem o acesso à Justiça.

O reconhecimento da organização social dos povos indígenas e de suas práticas de justiça não afasta o dever de garantir aos indígenas o acesso à justiça estatal em condições de igualdade com os demais cidadãos (CNJ, 2019).

Por isso, apresenta-se este breve estudo contendo o panorama sobre os povos indígenas presentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, diretrizes na tentativa de melhor compreensão do tema e, por fim, a proposta de elaboração de um normativo contemplando as principais ideias relativas ao efetivo acesso da população indígena ao judiciário trabalhista.

#### **4.1. OS POVOS INDÍGENAS NA JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO.**

Segundo com o Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2010), o Brasil possui cerca de 900 mil habitantes indígenas, pertencentes a 305 etnias, e que falam 274 línguas indígenas, sendo a maior concentração de indígenas na Região Norte e no ambiente amazônico, com 37,4% de declarações na categoria indígena. Especificamente no âmbito da circunscrição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que abrange os Estados do Pará e Amapá, há cerca de 43 grupos étnicos e mais de 40 línguas faladas por estes povos.

No Estado do Pará, existem cerca de 34 povos indígenas, distribuídos em 61 Terras indígenas, e que falam um total de 25 línguas diferentes, as quais são agrupadas em cinco famílias linguísticas: família Jê (tronco Macro Jê), famílias Juruna, Munduruku e Tupi-Guarani (Tronco Tupi) e família Karib (GALUCIO, 2018). Essas informações dizem respeito às línguas originárias faladas desde tempos imemoriais no atual Estado do Pará.

Todavia, em um levantamento recente feito pelo Grupo de Estudo Mediações, Discurso e Sociedades Amazônicas - GEDAI (2021), foram

registradas 34 línguas indígenas faladas no estado do PA, o que inclui as línguas nativas mencionadas acima, bem como aquelas faladas por indígenas que migraram de outras Regiões do Brasil, ou mesmo por aqueles que vieram de outros países, como os Warao, vindos da Venezuela.

Nesse contexto, estima-se que sejam sendo 18 línguas Tupi (Kayabi, Parakanã, Apiaká, Mbya-Guarani, Nheengatu Oriental, Xipaya, Awaeté, Asuriní, Zo'é, Guajajara, Amanayé, Munduruku, Tenetehara, Araweté, Sateré-Mawé, Anambé, Aikewara, Kuruaya), 05 línguas Macro-Ge (Karajá, Panará, Mebêngokre, Karajá, Timbira no Pará), 09 da família Karib (Wai, Aparai, Kaxuyana, Tunayana, Wayana, Hixkaryana, Arara, Tiriyo, Katuenayana), 01 língua da família Aruak (Mawayana) e 01 língua da família Warao.

Em relação aos Warao, como já destacado, há uma importante particularidade. Não se trata de um povo originário do Brasil. Este grupo étnico sofreu migração recente, sendo originário da Venezuela e sua maioria, que vive no Pará, mora em Belém. Dados da ONU de 2020, mostram que há cerca de 420 indígenas vivendo na capital. Outros dados, de dezembro de 2019, revelam que cerca de 92 moram em Santarém e cerca de 22 em Ananindeua (NEVES, 2013).

No Estado do Amapá há cerca de 9 grupos étnicos e cerca de 9 línguas indígenas, vinculadas a três grandes famílias linguísticas, Aruaque, Caribe e Tupi Guarani e ainda a línguas crioulas.

Inicialmente, da família Aruaque, há os Palikur, que vivem na região fronteira, entre o Município de Oiapoque e a Guiana Francesa.

Da família Caribe há falantes das etnias Aparai, Galibi do Oiapoque, Kaxuyana, Tiriyo, Wayana e esses povos vivem em ambos os lados da região em que o Brasil (Estado do Amapá e Norte do Estado do Pará) faz fronteira com o Suriname e com a Guiana Francesa.

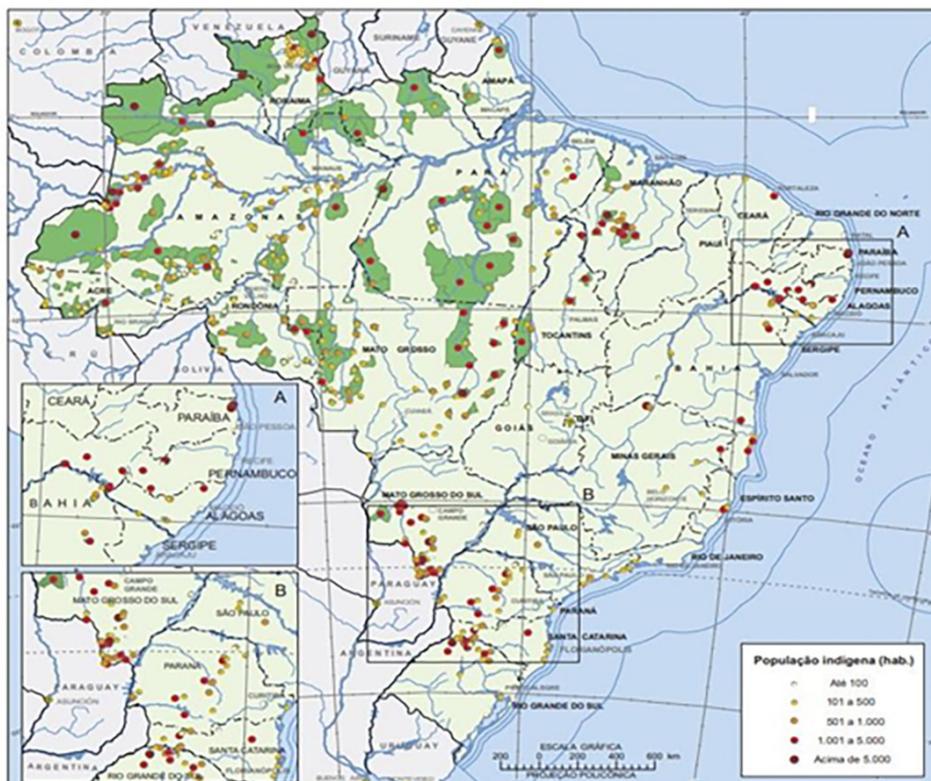
Segundo o Instituto de Pesquisa e Formação Indígena - IEPÉ (s.d), em relação à família Tupi Guarani, Os Wajãpi e os Zo'é falam suas respectivas línguas de origem, que pertencem à família Tupi-Guarani. Entre os Wajãpi, praticamente todos os jovens dominam o português, porém a geração dos mais velhos é monolíngue, assim como a maioria da população Zo'é, cujo contato com falantes do português é muito restrito.

Em relação aos falantes das línguas crioulas há os grupos Karipuna e Galibi Marworno, situados no norte do Estado do Amapá, que adotaram a língua kheoul, ou patuá, falado em toda a bacia do rio Oiapoque (AP).

Nota-se a expressividade desses grupos étnicos, considerando a as populações do Brasil, especialmente do Norte do Brasil, no contexto dos Estados do Pará e Amapá, consoante dados do IBGE (2012), no último censo demográfico, do ano de 2010, conforme mapa a seguir:



Cartograma 2 - População indígena - Brasil - 2010



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Essa diversidade étnica e linguística exige do Poder Judiciário um tratamento adequado a esse jurisdicionado, com olhar atento e com respeito ao multiculturalismo.

## 4.2. ALGUMAS DIRETRIZES SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA DOS POVOS INDÍGENAS.

Pensar no acesso à justiça requer pensar nas diversas possibilidades e formas que a sociedade brasileira, diversa, se compõe.

A diversidade de etnias no território brasileiro também se reflete na multiplicidade de línguas faladas pelas pessoas indígenas, característica que tem impactos diretos no direito de acesso à justiça na sua dimensão de direito a entender e se fazer entendido nos atos processuais (CNJ, 2019).

A despeito do estabelecimento de algumas regras e procedimentos sobre o assunto, torna-se necessário refletir sobre como a diversidade social, cultural e política, bem como as visões dos variados grupos repercutem na compreensão da justiça e dos seus métodos.

Nesse contexto é fundamental que ao aplicar a legislação, seja adotado o art. 12 da Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (OIT, 1989), que orienta que sejam “adotadas medidas para garantir que os membros desses povos possam compreender e se fazer compreender em procedimentos legais, facilitando, para eles, se for necessário, intérpretes ou outros meios eficazes” (OIT, 1989).

Assim, desde o acesso físico até as vestimentas das pessoas que frequentam o espaço forense, diante de regras a partir de uma visão dominante, deve ser repensada. Aqui, reflete-se sobre as formas de internacionalização das práticas, a forma como o judiciário vai lidar com formas distintas de solução para um mesmo problema, a própria leitura da legislação e do direito, a partir da perspectiva que os povos indígenas possuem visões próprias, etc.

Especialmente sobre a população indígena, é de se indagar sobre a forma pela qual essas regras são recepcionadas e que até que ponto a obrigatoriedade delas lhe gera estranhamento que inviabiliza o acesso à justiça.

Outro aspecto que não pode ser ignorado é que, ao ser aplicada a legislação federal, sejam considerados os costumes desses povos indígenas, observados, em todo caso, os direitos fundamentais da legislação nacional e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, consoante art. 8º da Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (OIT, 1989).

No que concerne às relações de trabalho, não obstante as limitações dos arts. 9º, 10, 11 e 12 da Lei 6.001/1973 (BRASIL, 1973), a interpretação da norma deve considerar os parâmetros constitucionais que não discriminam trabalhadores indígenas e não indígenas, como inclusive, mesmo antes, o Estatuto do Índio já estabelecia no seu art. 14, inclusive devendo-se observar os usos e costumes da comunidade a que pertencer o indígena.

Além da questão interna, há que falar ainda sobre o acesso à justiça para fora dos prédios públicos, ou seja, a presença das autoridades nas comunidades, especialmente em decorrência da importância da territorialidade na vida desses grupos. O deslocamento das autoridades ao local indígena, seja para o estabelecimento de diálogos nessas comunidades, seja para a prática de alguns atos, está em consonância com a relevância da territorialidade na vida daqueles grupos.

Fala-se ainda em acesso à justiça de forma independente, que se refere ao respeito ao sistema indígena e que permite pensarmos nas mais variadas formas de organização e de solução de controvérsia.

Para a compreensão da temática, apresentam-se algumas diretrizes:

### **a) Autodeclaração ou autoidentificação:**

Tema relevante para pensar sobre a intervenção e a presença indígena nas causas apreciadas pelo judiciário.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2019), a autodeclaração como um mecanismo para atribuir a identidade indígena é pedra angular do modelo constitucional vigente. Explica que a identidade étnica é definida de dentro para fora, isto é, a etnicidade é um fenômeno sociocultural que se processa no interior dos grupos étnicos em relação à exterioridade.

O indígena tem o direito de ser reconhecido de acordo como se identifica, não sendo tarefa do Judiciário julgar quem é ou indígena, tampouco estabelecer lógica de estágios de aculturação, que acaba por negar o não reconhecimento do seu *status*. A observância de tal diretriz garante uma série de desdobramentos como o uso da língua, a presença de intérprete, o respeito à autonomia enquanto grupo, a garantia de intervenção de outros órgãos, a elaboração de laudo pericial antropológico, dentre outras.

### **b) Diálogo intercultural:**

Entende-se como fundamental para transformar nossa capacidade para lidar e encarar os conflitos, em face da construção de mecanismos que aproximem, com observância de que não há hierarquia de modos de vida, de saberes, sendo fundamental analisar as formas de interpretação e de organização dos povos indígenas.

Parte da concepção de existência de uma pluralidade de percepção de mundos, que não se resumem a papéis ou documentos oficiais, especialmente quando a fala e a presença no território assumem importância crucial para o estabelecimento do diálogo.

Neste ponto, o diálogo intercultural mostra-se como excelente instrumento para a compreensão sem a visão julgadora do certo ou errado.

Para Sarmiento (2016), citado diálogo parte da ideia de existência de distintas correntes no âmbito cultural, algumas com alcance emancipatório maior que outras. Entende que a exploração daquela vertente mais progressista é uma estratégia para a defesa da dignidade humana por conferir maior legitimidade social aos direitos, com ampliação da probabilidade de conquistar a adesão voluntária das pessoas.

Cabe assinalar que o diálogo intercultural não serve apenas para resolver problemas jurídicos e morais. Ademais disso, é fonte de aprendizado para a sociedade envolvente, que lhe permite ter contato com valores e experiências alternativas, que podem, eventualmente, revelar a incompletude de suas práticas sobre direitos humanos.

A abertura ao diálogo permite a ampliação dos horizontes e do próprio repertório de condutas da comunidade. Daí porque sua realização permite que

a sociedade se conheça melhor, o que provocará reflexos em seus próprios problemas, com geração de soluções pautadas em novos conhecimentos e novos olhares.

Identifica-se que o diálogo intercultural não visa à eliminação de determinada cultura por outra hegemônica. Ao contrário, o diálogo serve para o reconhecimento de possíveis lacunas, deficiências interpretativas, aspectos obscuros e temas não discutidos na comunidade, seja pela crença de que não é necessário discuti-los por estarem prontos e acabados, seja pelo respeito àqueles que realizaram, pela primeira vez, determinada atividade.

Nesse sentido, Santos (1997, p. 115) afirma que, “no caso de um diálogo intercultural, a troca não é apenas entre diferentes saberes mas também entre diferentes culturas, ou seja, entre universos de sentido diferentes e, em grande maioria, incomensuráveis”.

Interessante observar, dentro do diálogo intercultural, que as sociedades são diferentes e, portanto, têm percepções distintas sobre o que é certo e errado, belo e feio, justo e injusto. Por essa mesma via, os indivíduos tendem, naturalmente, a considerar como injustas, imorais ou absurdas as práticas e as condutas adotadas por sociedades diferentes das suas (SARMENTO, 2016).

Além disso, por vezes, pautando-se na ideia de respeito às diferenças culturais e não interferência do estado na comunidade, acaba-se justamente por permitir a violação de direitos dos indivíduos que apresentam vulnerabilidade dentro do grupo social. Nesse contexto, Sarmiento (2016, p. 288) destaca a existência de “um paradoxo: em nome da proteção de minorias, prejudicam-se exatamente aqueles que são as minorias dentre as minorias”.

É nesse contexto que algumas premissas não podem ser ignoradas. A primeira delas é que as culturas não são estáticas ou homogêneas. Ao contrário, são campos dinâmicos, em que se entrecruzam visões diferentes, muitas vezes em disputa. Em segundo, as pessoas não são apenas membros de uma coletividade cultural, em virtude da identidade individual não se confundir e não se enquadrar integralmente dentro do contexto grupal (SARMENTO, 2016, p. 288-289).

Nesse cenário, ressalta-se a importância de garantir o respeito a uma premissa ainda mais valorosa que encerra a ideia de que todas as pessoas são dignas e devem ser tratadas com o mesmo respeito e consideração. Isto porque a Constituição Federal não fez nenhuma distinção quanto a graus de dignidade dentro de determinado grupo.

Como solução “para evitar o etnocentrismo e enriquecer o conteúdo dos direitos, o melhor remédio é o emprego de diálogos interculturais na sua interpretação e aplicação” (SARMENTO, 2016, p. 290).

### **c) Respeito à territorialidade indígena:**

O território, como dito acima, representa aspecto central na vida dos povos indígenas, em face da relação singular relacionada à própria sobrevivência física, cultural, social e simbólica. Em face disso, gozam de caráter importante, dado o reconhecimento do território tradicional, garantido constitucionalmente. Pensar nisso pressupõe a existência de relações próprias com esses espaços, o que não ocorre dentro de um prédio do Poder Judiciário.

É preciso ter em vista que povos indígenas possuem vínculos profundos com suas terras tradicionais e que a sua identidade cultural, seus saberes e sua espiritualidade estão bastante associados ao território. Dificilmente será possível compreender sua cosmovisão sem reconhecer a importância do território, mesmo no contexto de indígenas urbanos ou de terras indígenas próximas a cidades (CNJ, 2019).

Nesse ponto, a observação dessa diretriz requer a realização de atos no próprio território indígena.

### **d) Afastamento do regime tutelar:**

Essa diretriz serve para afastar o discurso de que os povos indígenas são pessoas incapazes de defender seus próprios interesses. O protagonismo desses povos serve para a reflexão sobre o dimensionamento do papel da Fundação Nacional do Índio, que, a despeito da sua importância, não é a representante desses povos, que falam por si só.

Desta forma se faz incompatível com a Constituição Federal e com a legislação infraconstitucional, com destaque a Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, o tratamento ao jurisdicionado indígena de forma estandardizada, sem reconhecer esse pluralismo jurídico assegurado com a Constituição de 1988 que reconheceu a organização social das populações indígenas, nos termos do §1º do art. 231.

Com efeito é importante destacar que “o verdadeiro paradigma inaugurado na Carta Magna de 1988 foi aquele que representou, não só o abandono da tutela, mas o abandono do projeto integracionista, de maneira que não só a pessoa indígena passou a ser considerada como sujeita de direitos, como a compreensão de cultura foi modificada: a cultura passa, então, a ser entendida como algo não estático, e por sua vez, fluido, de modo a se reformular de acordo com os contatos históricos de cada povo...” (HILBERT; NOLAN, 2015), superando o tratamento dispensado aos indígenas pelo Estatuto do Índio, de 19.12.1973 e, pelo então vigente Código Civil de 1916 que impôs um tratamento estigmatizante aos indígenas, quando abordou a capacidade para os atos da vida civil, considerando os termos do então vigente art. 6º, assim como os arts. 9º, 10, 11 e 12 da Lei 6.001/1973, até porque o conhecimento da língua portuguesa não pode ser um fator a considerar o indígena capaz ou não capaz,

daí porque a barreira linguística não pode ser um obstáculo para o indígena acessar o Poder Judiciário.

Em caso de eventual violação, imprescindível seja dada ciência ao Ministério Público do Trabalho para a adoção das providências cabíveis. Nesse contexto, sem prejuízo à necessária comunicação ao Ministério Público do Trabalho, em favor da proteção contra a violação de direitos dos trabalhadores indígenas, deve-se assegurar que esses trabalhadores possam “compreender e se fazer compreender em procedimentos legais, facilitando para eles, se for necessário, intérpretes ou outros meios eficazes” (art. 12 da Convenção 169 da OIT, 1989), daí porque cabível a atuação do indígena pessoalmente e ainda com a assistência de entidade representativa de sua comunidade nos feitos de interesse de seus integrantes.

#### **e) Respeito à realidade singular dos povos isolados:**

Com essa diretriz, busca-se proteger os povos ainda não contatados, especialmente em virtude de sua vulnerabilidade epidemiológica. Todavia, a despeito disso, é necessário refletir a respeito do impacto da invisibilidade dessa população ao Poder Judiciário.

### **5. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

O conceito de pessoa com deficiência teve diversos tratamentos ao longo da história da humanidade. Aliás, não se trata a priori do conceito abstrato, mas de como a pessoa com deficiência é encarada e incluída dentro da realidade social. A perspectiva com a qual era entendida a deficiência e as causas de sua existência influenciam diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade. Da miscelânea destes conceitos biológicos, físicos, morais e até metafísicos, brotou o conceito jurídico que ora se procura desvelar.

Autores, ao abordarem o tema, apontam quatro estágios na construção dos direitos humanos da pessoa com deficiência, o primeiro estágio de total intolerância tais pessoas eram consideradas impuras castigadas pelos deuses. Platão em “A República” e Aristóteles em “A Política” fazem referência à eliminação de crianças nascidas com deformidades, seja por abandono seja atirando-as da cadeia montanhosa de Tygetos na Grécia. Famosa foi a cidade grega de Esparta, onde no reinado de Leônidas, os guerreiros deveriam ser perfeitos para defender suas fronteiras, sendo sumariamente executadas as crianças nascidas com qualquer tipo de deficiência.

O segundo estágio foi o da invisibilidade. As pessoas eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Como exemplo desta fase tem-se os relatos bíblicos dos leprosos, considerados impuros e segregados por toda a sociedade. Convém salientar a importância da doutrina cristã,

principalmente do novo testamento. Com a descrição dos milagres e curas, a pessoa deficiente foi trazida para o centro das atenções. Os preceitos do amor ao próximo, do acolhimento e da universalidade dos direitos humanos foram importantes passos para dar novo enfoque à pessoa com deficiência na sociedade. O terceiro estágio, talvez o mais vivenciado no Brasil, foi o assistencialismo. Essencialmente marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade, e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade, enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença.

A fase que ora se apresenta tem foco nos direitos humanos e na inclusão da pessoa com deficiência de maneira plena em todas as searas sociais. Quem deve ser tratada agora, em que pese a extrema importância da continuidade das pesquisas científicas que visam minorar limitações, é a sociedade. A doença, na expressão pejorativa da palavra, não está mais centrada na pessoa, mas sim na sociedade que tem profundas dificuldades de lidar com as diferenças, com qualquer pessoa que destoe dos padrões vigentes. No liame desta realidade surgiu, mediante ampla discussão em que fizeram parte ativa as próprias pessoas com deficiência, a Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, os direitos humanos como um todo são a busca incessante de superar limitações. Existem, entretanto, determinados grupos que estão mais sujeitos a fatores limitantes, sejam estes de ordem física ou social. A proteção destes grupos levou a Organização das Nações Unidas a criar as Convenções Internacionais específicas para tratar de grupos menos favorecidos. Podemos mencionar de forma exemplificativa a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação racial, Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a Mulher, Convenção sobre os direitos da criança, Convenção Internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros de suas famílias e, finalmente, a Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, de acordo com a Resolução 61/106 da Assembleia Geral, mas somente entrou em vigor em 03 de maio de 2008. No Brasil foi aprovada com *quorum* qualificado tendo sido publicado o Decreto 186/2008 em Diário Oficial da União em 10/07/2008. Em seu preâmbulo reconhece que o conceito de deficiência está em constante evolução. O mais interessante é que resta comprovada que a deficiência se relaciona intimamente com a ambiência. São as barreiras para o pleno exercício da liberdade e da participação que caracterizam a deficiência em um ser humano. Tal entendimento consta da alínea “e” do referido preâmbulo.

A importância jurídica desta nova aceção agrega aspectos a serem considerados na caracterização de uma deficiência. Além de fatores meramente biológicos, também deverão ser consideradas a sociedade e a cultura em que a pessoa está inserida. Tais impactos irão emergir no momento da criação de políticas públicas garantidoras dos direitos humanos destes cidadãos. Para Flávia Piovesan o conceito é inovador por agregar o meio ambiente social e econômico como fator que agrava a deficiência. A Convenção, ainda em seu preâmbulo, trata do reconhecimento da discriminação como violação à dignidade do ser humano (alínea “h”) e a importância da autonomia da pessoa com deficiência para fazer suas próprias escolhas (alínea “n”). O conceito está estampado no artigo 1º da referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe à tona uma nova maneira de encarar o trabalhador com deficiência. O foco agora se dá no meio ambiente laboral, tanto em seu aspecto físico quanto social. São as barreiras de uma sociedade doente que criam as limitações, e a esta mesma sociedade cabe eliminá-las e realizar a igualdade material. Devido à herança histórica de exclusão das pessoas com deficiência no Brasil e no mundo, é necessária a realização de ações afirmativas, no sentido de discriminações positivas, para que estas pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho e desenvolvam suas potencialidades profissionais. Estas ações são alicerçadas no princípio constitucional do valor social do trabalho e também na função social da empresa, o que a compele a adotar medidas no sentido de adaptar seu meio ambiente e seus procedimentos para o acolhimento do trabalhador com deficiência. Desta forma, as ações afirmativas que visam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal devem adaptar seus mecanismos e legislação a esta prática social, de sorte que o trabalho se adapte às pessoas e não o revés. Razão pela qual os argumentos frequentemente utilizados pela classe empresarial que justificam a não contratação perdem razão de ser frente ao conceito contemporâneo.

A avaliação da capacidade laboral, então, deverá ser realizada dentro da perspectiva da eliminação de barreiras, sendo utilizados todos os artifícios de ordem tecnológica para que o trabalhador deficiente desenvolva suas potencialidades de maneira plena. Por fim se assevera que a entrada da pessoa com deficiência na realidade de uma empresa, seja esta pública ou privada, somente trará benefícios para a sociedade, que verá realizados princípios por esta consagrados na Constituição Federal, como o valor social do trabalho e a igualdade material. Também a própria empresa estará beneficiada por contratar

peças familiarizadas com desafios diuturnos, com um ambiente de trabalho mais igual e humano e por estar cumprindo sua finalidade precípua dentro do Estado democrático de direito, sua função social.

## **6. PROPOSTAS PARA A REGULAMENTAÇÃO DOS TEMAS ENVOLVENDO GÊNERO, RAÇA, POPULAÇÃO LGBTQIA+, POVOS ORIGINÁRIOS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DO TRT 8ª REGIÃO.**

### **6.1. GLOSSÁRIO SOBRE GÊNERO.**

Foram escolhidas doze palavras, como ponto de partida para estudos sobre o tema, mas sem a pretensão de esgotar o vasto vocabulário existente, a seguir:

**ASSIMETRIA DE GÊNERO** = “implica na existência da desigualdade funcional, como também na existência de situações de domínio ou subordinação de gênero em uma ou várias funções sociais, e estão relacionadas com o desigual poder na tomada de decisões, tanto no âmbito doméstico como produtivo e comunitário”<sup>10</sup>.

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO** = “é a forma modulada, histórica e socialmente, de divisão do trabalho das relações sociais entre os sexos, mas também da forma de organização do capitalismo”<sup>11</sup>. No caso, aos homens coube o trabalho produtivo, remunerado e socialmente valorizado e, às mulheres, o trabalho reprodutivo, com menor valor social adicionado e sem remuneração. A partir disso, houve uma segregação entre trabalho tipicamente de homem e trabalho de mulher, além de uma hierarquização, pois o trabalho do homem é mais valorizado. As mulheres atualmente ocupam tanto o trabalho reprodutivo e do cuidado, como também o produtivo, o que gera uma sobrecarga de atribuições que nem sempre reflete a sua valorização social e remuneratória.

**DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO** = “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência

<sup>10</sup> SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A Perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. *In* Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais (Maíra Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do vale, org.). p. 121.

<sup>11</sup> VIDIGAL, Viviane; ALBUQUERQUE, Fabiane. Intersecções no labirinto: do feminino aos feminismos no âmbito do trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. V. 24. n.º 47. 2021. pp. 167 e ss.

nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. (Art. 1º da Convenção 111 da OIT)

**FEMINISMO** = movimento político, social e ideológico que tem como objetivo a real equidade de gênero em todas as relações humanas. “O feminismo visa desconstruir as normas naturalizadas, onde a mulher é um sujeito inferior, que precisa se sujeitar às regras que a sociedade lhe impõe”<sup>12</sup>. Existem várias correntes feministas, mas todas lutam pelo reconhecimento da mulher como sujeito de direito.

**INTERSECCIONALIDADE** = O termo foi utilizado pela norte-americana, professora de direito KIMBERLÈ CRENSHAW, nos anos 90. Uma metáfora que remete à intersecção de avenidas. Foi percebido que as diferentes formas de discriminação interagem, gerando duplo ou mesmo múltiplos marcadores de opressão sobre a mesma mulher. Deve ser considerada a interseccionalidade de raça, gênero, nacionalidade, classe e outros elementos que posicionam as mulheres, comparadas com outras mulheres, em patamares diferentes na hierarquia social. Existem diferenças entre as mulheres, pois algumas podem ser atingidas por mais de um fator de discriminação/opressão. Enfim, as mulheres são diferentes entre si.<sup>13</sup>

**LUGAR DE FALA** = “é o espaço de afirmação do protagonismo do oprimido que lhe permite conquistar visibilidade, e conseqüentemente suas demais reivindicações e direitos”.<sup>14</sup> Todavia, não se pode interpretar que o lugar de fala do oprimido impossibilite o diálogo com o grupo hegemônico.<sup>15</sup>

**MACHISMO** = “supervalorização das características físicas e culturais associadas ao gênero e sexo masculino, em detrimento daquelas associadas ao feminismo, pela crença de que homens seriam superiores às mulheres, embora

<sup>12</sup> LIMA E SILVA, Bruna Camilo de Souza; Santos, Thays C. da Costa. O que é o feminismo e quais são as suas vertentes? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gerias: Initia via editora. 2016. p. 40.

<sup>13</sup> Ver VIDIGAL, Viviane; ALBUQUERQUE, Fabiane. Intersecções no labirinto: do feminino aos feminismos no âmbito do trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. V. 24. n° 47. 2021. pp. 165-166.

<sup>14</sup> ALMEIDA, Victor Afonso. O que é “lugar de fala”? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gerias: Initia via editora. 2016. p. 268.

<sup>15</sup> Idem. p. 274.

elas sejam a minoria da população. O machista é quem exerce o machismo”<sup>16</sup>. O machista, portanto, pode ser homem ou mulher.

**PATRIARCADO** = sistema construído social, política e historicamente que garante privilégios para os homens, que se consideram superiores em relação às mulheres.

**SEXISMO** = “um conjunto de ações e ideias que privilegiam entes de determinado gênero (ou, por extensão que privilegiam determinada orientação sexual) em detrimento de entes de outro gênero (ou orientação sexual)”<sup>17</sup>.

**SORORIDADE** = uma aliança entre as mulheres, com o objetivo de combater a rivalidade de gênero, bem como estimular a empatia e a solidariedade feminina. Afinal, juntas somos mais fortes!

**TETO DE VIDRO** = É uma metáfora que representa os obstáculos invisíveis (invisíveis tal como o vidro, porque que não são ditos formalmente e não estão na legislação). São invisíveis, mas concretos “que impedem as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio nas profissões”<sup>18</sup>.

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO** = “pode ser física, sexual, patrimonial, moral e psicológica, no âmbito público e privado. As duas últimas formas, embora sejam invisibilizadas, são as mais comuns. É parte daquilo que constitui o universo do gênero feminino, as ameaças e ofensas em razão da condição da mulher”.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> GUIMARÃES, Marina Gonçalves; MARINHO, Miriam. O que é machismo? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gérias: Initia via editora, 2016. p. 173.

<sup>17</sup> GUIMARÃES, Marina Gonçalves; MARINHO, Miriam. O que é machismo? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gérias: Initia via editora, 2016. p. 173.

<sup>18</sup> Cf. VIDIGAL, Viviane; ALBUQUERQUE, Fabiane. Intersecções no labirinto: do feminino aos feminismos no âmbito do trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. V. 24. nº 47. 2021. p. 164-165.

<sup>19</sup> Cf. SOUZA, Lívia. O que é violência de gênero. *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gérias: Initia via editora, 2016. pp. 156-157.

## 6.2. ADAPTAÇÃO DO PJE PARA CARACTERES QUE OBSERVEM O GÊNERO.

No que tange ao gênero, não obstante a presença feminina no Judiciário já ser uma realidade há décadas, ainda assim as mulheres são invisibilizadas “naturalmente”, pois toda a estrutura dos processos de decisão na esfera pública foi desenhada sob uma perspectiva exclusivamente masculina<sup>20</sup>.

Sob o manto do discurso da neutralidade do Judiciário, agrava-se a discriminação de gênero, pois desconsidera-se a desigual divisão de poder entre homens e mulheres, o que é refletido no cotidiano jurídico.

A resistência em aceitar a presença feminina muitas vezes inicia-se a partir da própria vestimenta, outras vezes, pelo fato de as mulheres engravidarem ou porque, diferentemente que muitos homens, têm responsabilidades junto ao seu lar. Todavia, a resistência pode ser sentida com pequenas omissões, aparentemente inofensivas, mas que contém a forte mensagem de que “elas”, as mulheres, não pertencem ao espaço público e devem ser tratadas como intrusas ou como aquelas que estão temporariamente exercendo um papel que historicamente não lhes pertence.

O exemplo do viés discriminatório que se propõe a tratar é o fato de que, até os dias de hoje, o PJE, apesar das inúmeras atualizações, ainda não apresentou solução para o problema da mulher juíza ter o papel de “magistrado” nos registros eletrônicos. O mesmo ocorre com as servidoras.

No caso, optou-se pelo gênero masculino, para denominar as mulheres, desconhecendo-se o bom vernáculo e a devida flexão de gênero.

Curiosamente o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução 376, de 02.03.2021 fixou que o Poder Judiciário deve adotar a flexão de gênero de todas e todos os seus integrantes, mas ainda assim o PJE insiste em resistir a cumprir essa Resolução, mesmo com o lançamento do **Juiz 100% digital (ou poderia ser Juíza 100% digital)**, ultrapassando barreiras históricas de tempo e espaço, e portanto, se pressupõe dispor de tecnologia suficiente para constar no seu programa a devida flexão de gênero. Simples assim.

Infelizmente, ao que parece, os problemas de aceitação das mulheres no ambiente do Judiciário, ainda que no mundo digital, ainda persistem. Não mais por meio da crítica às vestimentas, mas por ignorar o gênero feminino no processo eletrônico e digital, precisamente quando o Judiciário se adapta ao mundo virtual.

---

<sup>20</sup> Sobre o tema, ver PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a pequena sercia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, subrepresentação das mulheres nos Tribunais e (i) legitimidade democrática do Poder Judiciário. Revista Brasileira de Políticas Públicas. Vol. 08, nº 02. Ago/2018. p. 878-879.

Não por acaso, há relatos de mulheres juízas que lamentam ter que se masculinizar para se fazer respeitar, conforme relatado na pesquisa diagnóstica feita pelo Comitê de Incentivo à participação Feminina no Judiciário no TRT8.<sup>21</sup> Afinal, não são designadas como mulheres, mas sim como homens. Essa é uma boa prática que deve ser implementada em respeito a não discriminação de gênero no Judiciário.

### **6.3. TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DOS DADOS PELA ADMINISTRAÇÃO DO TRT QUANTO AO GÊNERO.**

Diante da necessidade do acompanhamento do fiel cumprimento da Resolução do CNJ nº 255/ 2018, que propõe justamente a efetividade da equidade de gênero no âmbito do judiciário, em observância a AGENDA 2030 da ONU, propõe-se que a Administração do Tribunal promova a transparência e divulgação dos percentuais de ocupação de cargos e funções por sexo/raça, por magistrados, magistradas, servidores e servidoras, nos meios institucionais de comunicação.

Propõe-se que a Coordenadoria de Saúde providencie estudo estatístico acerca do índice de afastamentos/licenças por gênero, em decorrência de tratamento de saúde próprio e para acompanhamento de dependentes, uma vez que conforme informações da CODSA, 68% dos casos diagnosticados com “stress” grave e transtornos de adaptação e 62% de episódios depressivos são mulheres.<sup>22</sup>

Importante a coleta e análise de dados justamente para estabelecer políticas de prevenção e enfrentamento a essas enfermidades que impactam na qualidade do serviço prestado, no atendimento ao jurisdicionado, bem como no clima organizacional e no absenteísmo de servidoras e magistradas, além de vir a ser uma importante ferramenta para diagnóstico de assédio moral e sexual no ambiente organizacional.

### **6.4. MAPEAMENTO DOS PROBLEMAS INSTITUCIONAIS RELACIONADOS À DIVERSIDADE, COM ANÁLISE INTERSECCIONAL DOS NÚMEROS DO PODER JUDICIÁRIO,**

<sup>21</sup> [https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo\\_de\\_comissao/comissao\\_id7539/relatorio-2020-07-01\\_grupo\\_de\\_trabalho\\_para\\_apresentacao\\_de\\_propostas\\_para\\_o\\_incentivo\\_a\\_participacao\\_feminina\\_na\\_justica\\_do\\_trabalho\\_da\\_8a\\_regiao\\_id22140.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id7539/relatorio-2020-07-01_grupo_de_trabalho_para_apresentacao_de_propostas_para_o_incentivo_a_participacao_feminina_na_justica_do_trabalho_da_8a_regiao_id22140.pdf)  
Acesso em: 30.01.2022.

<sup>22</sup> [https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo\\_de\\_comissao/comissao\\_id7539/relatorio-2020-07-01\\_grupo\\_de\\_trabalho\\_para\\_apresentacao\\_de\\_propostas\\_para\\_o\\_incentivo\\_a\\_participacao\\_feminina\\_na\\_justica\\_do\\_trabalho\\_da\\_8a\\_regiao\\_id22140.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id7539/relatorio-2020-07-01_grupo_de_trabalho_para_apresentacao_de_propostas_para_o_incentivo_a_participacao_feminina_na_justica_do_trabalho_da_8a_regiao_id22140.pdf)  
Acesso em: 30.01.2022.

## **COM ENFOQUE PARA PESQUISAS SOBRE RAÇA/ETNIA/COR DA PELE, GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL E CONDIÇÃO FÍSICA.**

Visando assegurar o respeito aos direitos fundamentais aos diversos grupos da sociedade, mediante o acesso à justiça contra qualquer tipo de preconceito, violência e discriminação, tais decorrente do gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física promover estudos que levantem dados, num diálogo interseccional, acerca da questão de raça/etnia/cor da pele, gênero, orientação sexual e condição física no âmbito do TRT 8ª Região, levando em consideração tanto seu público interno, quanto externo. Para, a seguir, propor estratégias, ações, metas e indicadores de melhoria e igualdade voltados para a garantia dos direitos humanos de servidores, magistrados, jurisdicionados e sociedade de uma forma geral. E, ainda, colocando-se à disposição para incrementar parcerias com outros órgãos estatais e da sociedade civil com objetivos similares.

### **6.5. FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DA ESCOLA JUDICIAL E DE SERVIDORES ACERCA DA TEMÁTICA LIGADA AO GÊNERO, RAÇA, ETNIA, ORIENTAÇÃO SEXUAL E CONDIÇÃO FÍSICA E CRIAÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO SOBRE DIVERSIDADE.**

Ainda como parte das propostas faz-se necessário que o tema seja incluído em eventos, seminários e o maior número de capacitações propostas pela EJUD e ECAISS, quer para a formação inicial, quer continuada, de modo que as competências e potencialidades de servidores, servidoras, magistrados e magistradas estejam aptos a absorver as demandas ligadas às temáticas de gênero, raça, etnia, orientação sexual e condição física impostas pela sociedade contemporânea em todas as suas intersecções especialmente às tratadas no mundo do trabalho. Propondo-se ainda a criação de grupo de trabalho permanente que trate sobre a diversidade, a exemplo do que já ocorre em outros Tribunais do Trabalho.

### **6.6. INSERÇÃO DE MARCADORES NO PJE, IDENTIFICANDO AS PARTES POR RAÇA, ETNIA, SEXO, IDADE, ESCOLARIDADE, REMUNERAÇÃO, BEM COMO CLASSE DE DEMANDAS QUE ENVOLVAM DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. IDENTIFICAÇÃO DOS JULGAMENTOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.**

Embora existam milhares de ações ajuizadas todos os anos no Judiciário Trabalhista, não é possível apurar a quantidade de ações ajuizadas por gênero e raça, bem como as que indicam assédio moral e sexual, também identificados por raça, gênero, classe social, etnia, escolaridade e remuneração.

As desigualdades são demonstradas por múltiplos fatores de opressão, como gênero, raça, classe e outros. A realidade laboral reflete essa realidade desigual, por meio das diferenças de rendimento e de condições de trabalho.<sup>23</sup> E além disso, podem refletir situações que envolvam especificamente assédio moral e sexual.

A estatística tem como objeto a coleta e análise de dados, com metodologia própria, organizada. O Judiciário, especificamente trabalhista, pode contribuir para a coleta de dados e informações, para aprofundar estudos, propor futuras políticas de enfrentamento de discriminação, com maior possibilidade de eficácia, bem como identificar, comprovar e combater a discriminação no meio ambiente de trabalho, que necessariamente deve ser sadio, nos termos do art. 157 da CLT, a repercutir de forma favorável à sociedade.

A coleta dos referidos dados possibilita radiografia mais completa da qualidade das ações ajuizadas, mediante o uso e análise sob uma perspectiva feminista, para fins de combate a discriminação.

Segundo Zabela e Silveira<sup>24</sup>, “a estatística oferece ferramentas para analisar informações, medir incertezas e auxiliar na tomada de decisões, possui conceitos correspondentes no direito a exemplo da verossimilhança e probabilidade”.

Especificamente em relação ao gênero, será possível retirar da invisibilidade situações tipicamente femininas, cuja real dimensão, por falta de dados seguros, não é possível vislumbrar, o que não favorece o desenvolvimento de políticas judiciais e públicas para enfrentamento da discriminação, notadamente no setor laboral.

Por fim, com o desiderato de avançar ainda mais na identificação de situações que envolvam gênero, no momento em que estiver sendo proferida decisão com essa perspectiva, deve restar registrado na sentença ou decisão, bem como nas próprias atas de audiência para fins de a análise, pesquisa e

---

<sup>23</sup> Cf. SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A Perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. *In* Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais (Maíra Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do vale, org.). 2021. p. 117.

<sup>24</sup> Citado por SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes. O papel das estatísticas na comprovação de discriminação indireta no ambiente de trabalho. *In* Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais (Maíra Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do vale, org.). 2021. p. 37.

estatística, nos termos do Protocolo do julgamento com perspectiva de gênero do CNJ.<sup>25</sup>

### 6.6.1. O NOME SOCIAL E O PODER JUDICIÁRIO.

O órgão de cúpula do Judiciário, STF, já julgou importantes marcos nos direitos da população trans: a ADI 4.275, que concluiu que pessoas trans possuem direito a alterar o nome e o sexo no registro civil, sem necessidade de cirurgia, bem como o RE 670.422, também julgado em 2018, que fixou teses para a alteração do nome de pessoas transgêneros, assegurando o direito subjetivo à mudança.

Ainda no âmbito do STF, há o RE 845.779, que se encontra com julgamento suspenso. Discute-se, em referido processo, a reparação por danos morais de empregada transexual que foi constrangida por um empregado de um shopping center ao tentar utilizar o banheiro feminino (gênero com o qual se identifica).

A respeito do tema, vale destacar que o Conselho Nacional de Justiça editou, em 2018, uma resolução para dispor sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciário, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros.

Com a edição de tal resolução, o Poder Judiciário assume uma posição de guardião de direitos fundamentais, assegurando a existência de um direito subjetivo ao uso e respeito ao nome social, no âmbito de processos judiciais.

No artigo 1º da Resolução nº 270/2018, fica assegurada a possibilidade de uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, aos magistrados, aos estagiários, aos servidores e aos trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, em seus registros funcionais, sistemas e documentos.

Disposição de suma importância é o artigo segundo, que assegura o registro do nome social em processos eletrônicos, em atas de audiência, pregões e todos os demais atos praticados no âmbito de um processo judiciário. Vejamos:

Art. 2º Os sistemas de processos eletrônicos **deverão conter campo especificamente destinado ao registro do nome social** desde o cadastramento inicial ou a qualquer tempo, quando requerido.

§ 1º O nome social do usuário deve aparecer na tela do sistema de informática em espaço que possibilite a sua

<sup>25</sup> <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em 31.01.2022.

imediate identificação, devendo ter destaque em relação ao respectivo nome constante do registro civil.

§ 2º Nos casos de menores de dezoito anos não emancipados, o nome social deve ser requerido pelos pais ou responsáveis legais.

**§ 3º As testemunhas e quaisquer outras pessoas que não forem parte do processo poderão requerer que sejam tratadas pelo nome social, nos termos do art. 1º desta Resolução.**

**§ 4º Os agentes públicos deverão respeitar a identidade de gênero e tratar a pessoa pelo prenome indicado nas audiências, nos pregões e nos demais atos processuais, devendo, ainda, constar nos atos escritos.**

§ 5º Em caso de divergência entre o nome social e o nome constante do registro civil, o prenome escolhido deve ser utilizado para os atos que ensejarão a emissão de documentos externos, acompanhado do prenome constante do registro civil, devendo haver a inscrição “registrado(a) civilmente como”, para identificar a relação entre prenome escolhido e prenome civil.

É interessante notar que a resolução do CNJ assegura o uso do nome social apenas quando requerido, redação esta que não deve ser lida no sentido de que há um pedido que pode ser negado (em razão da utilização da palavra requerido), mas sim no sentido de que caberá à pessoa interessada a livre escolha a respeito de qual nome quer ser chamada.

Aqui não há espaço para interpretações diversas: a utilização do nome social é um direito subjetivo de quem assim requer, cabendo apenas ao Magistrado providenciar o cumprimento da norma.

Embora tal resolução tenha sido editada em 2018, apenas no ano de 2021 o Processo Judicial Eletrônico, utilizado no âmbito da Justiça Federal e na Justiça do Trabalho, passou a conter campo que possibilita a inserção automática do nome social quando do ajuizamento da ação judicial, tanto em relação às partes, quanto aos advogados e peritos.

A partir da atualização do PJE em meados do ano passado, também se tornou possível a retificação da autuação de processos antigos para constar o nome social. Para tanto, deve haver um requerimento formal da parte, uma vez que ajuizada e protocolada a ação, não é possível a retificação da autuação diretamente pelas próprias partes.

O Tribunal Regional Federal da 3ª Região disponibilizou em seu sítio eletrônico um tutorial do PJE para a inclusão do nome social nos diversos sistemas de formulários da Justiça Federal.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> O tutorial pode ser acessado no seguinte link: ([https://www.trf3.jus.br/documentos/acom/campanhas/Tutorial\\_Nome\\_Social.pdf](https://www.trf3.jus.br/documentos/acom/campanhas/Tutorial_Nome_Social.pdf))

Conforme referido tutorial, após preencher o CPF, o sistema trará o nome civil vinculado àquele registro. Contudo, haverá um campo para marcar a existência de nome social, abrindo um campo editável para que a pessoa escreva o seu nome. Após a realização desse processo, na autuação constará tanto o nome social, como o nome civil, da seguinte forma: nome social escolhido, registrado civilmente como FULANO DE TAL, CPF: 00000000.

É curioso notar que, em consulta ao andamento processual do RE 845.779, em que se discute o direito à reparação civil de empregada trans coagida ao se utilizar do banheiro feminino, constatou-se que não houve a utilização do nome social no âmbito do processo (cadastro, classificação e identificação das partes), sendo certo que no caso da empregada coagida ao usar o banheiro feminino consta na identificação do processo seu nome de nascimento, no masculino.

Em que pese tais informações, destaca-se que o uso do nome social não é o objeto do processo e inexistem informações se a autora da ação possui nome social <sup>27</sup>ou se requereu a sua utilização no processo, bem como não há informações se havia, à época, a possibilidade técnica de inserção do nome social nos sistemas eletrônicos processuais.

Observa-se, ainda, que a resolução do CNJ também assegura o direito ao nome social das testemunhas. Ora, é dever de todo agente público garantir o tratamento adequado às partes e testemunhas que compareçam à Justiça e esse tratamento deve começar desde o pregão, até o tratamento durante todo o interrogatório e a qualificação e registro escrito dos atos.

Em relação à qualificação e registro escrito dos atos de testemunhas, embora o sistema não possua um campo de preenchimento automático, pode-se adotar o registro manual conforme mencionado no art. 2º da Resolução nº 270/2018 do CNJ: o nome social com destaque e anterior ao respectivo nome constante do registro civil.

Quanto ao pregão, caberá ao servidor ou magistrado responsável pelo ato, proceder com o mais absoluto zelo e educação. Caso se constate que se trata de uma pessoa trans é possível sempre perguntar por qual nome a pessoa quer ser chamada, podendo coincidir ou não com o nome registrado civilmente.

Oportuno registrar que o respeito ao nome social não se dá apenas com o registro formal do nome nos formulários eletrônicos processuais, mas sim com a efetiva cordialidade por parte de todos os atores do Poder Judiciário, em todos os atos praticados, sem eles formais ou não.

É de se ressaltar que nos Tribunais Trabalhistas da Região Norte ainda é comum o uso do *Jus Postulandi*, sendo salutar que a garantia de uso e respeito ao nome social deve se dar desde o momento da redução a termo

---

<sup>27</sup> Consoante já delimitado, nem sempre a pessoa trans modifica seu nome ou se utiliza de nome social, optando por continuar a usar seu nome de nascimento (Thammy Gretchen e a Cartunista Laerte, por exemplo)

da reclamatória, estendendo-se por todos os atos processuais praticados no decurso do tempo.

Seja via *Jus Postulandi* ou estando a parte representada por advogado, o que se deve ter em voga é a necessidade de que o Poder Judiciário esteja preparado para receber tais demandas, sem criar obstáculos, burocracias desnecessárias e tampouco criar procedimentos que acabem por tornar vexatório ou difícil demais a utilização do nome social.

Tal observação é de absoluta importância, uma vez que PINHEIRO (p. 198) relata a história de Joice, uma adolescente trans que no ano de 2015 estava a prestar o ENEM. Questionada sobre o uso do nome social na prova, o autor conta que a resposta foi um tanto quanto inesperada:

“Pesquisador: Então você fez a solicitação burocrática de utilização do nome social? Joice: Não. Ainda bem que você falou sobre isso. Eu acho assim, se é para ajudar, ajude 100%, entendeu? No ENEM, beleza, conseguimos usar o nome social, mas eu acho assim, é muita coisa, muito trabalho. Quando você pede para usar o nome social [no ENEM], você tem que mandar uma foto atual da sua identidade, uma foto sua normal e assinar um documento. Ou seja, eu acho que não tem para quê tudo isso, entendeu? Porque que tipo de pessoa cisgênera vai querer se passar por uma pessoa trans? E, tipo, ela sendo cis, as pessoas vão ver, entendeu? Não tem para quê você provar um monte de coisa, essa burocracia todinha. [...] Isso é tudo para deslegitimar a gente. Pesquisador: Então, você foi chamada pelo nome civil? (Entrevista realizada em 20 de novembro de 2015) Joice: Mais ou menos. Quando eu fui fazer a prova eu falei com os fiscais e eles, tipo, não me chamaram pelo nome de registro, porque eles sempre chamam para saber se a pessoa está lá e tal. Eles colocaram uma observação ao lado do meu nome na lista de chamada, me chamaram pelo nome social e eu utilizei o banheiro feminino normalmente. (Entrevista realizada em 20 de novembro de 2015)”

O autor ainda cita o caso de Lara Linconn, mencionado por Berenice Bento (pg. 200):

Enquanto os outros estudantes da sala estavam concentrados em suas redações, fazendo seus roteiros com ideias-chave, início, meio, Lara pediu licença ao fiscal e foi ao banheiro. Uma discussão se instaurou na porta do banheiro. Ela não podia usar o banheiro feminino porque não era “mulher de verdade”, sentenciou o fiscal e garantidor da segregação urinária (BENTO, 2015, p. 1).

A leitura dos exemplos citados pelo autor, das histórias de Joice e de Lara Linconn, permite ao leitor rapidamente perceber que apenas a existência do direito formal de se utilizar o nome social não é o suficiente para garantir que as pessoas trans tenham sua identidade de gênero respeitada, e tampouco garante que o seu nome social seja devidamente assegurado.

Não se questiona o fato de que a Resolução N° 270/2018 do CNJ deu um importante passo no avanço à garantia dos direitos fundamentais das pessoas trans. Contudo, é preciso avançar, buscando eliminar barreiras institucionais, sociais e culturais que ainda impedem a concretização dos direitos das pessoas trans, o que inclui a identidade de gênero.

Assim, caberá ao Poder Judiciário buscar sempre promover capacitação dos servidores e magistrados a respeito do tema, bem como incentivar e disseminar medidas que busquem democratizar o acesso à Justiça, inclusive com elaboração de normas procedimentais administrativas que contem com a participação e discussão pela própria população trans, por meio de suas associações.

É preciso, ademais, ouvir os destinatários da norma, compreender as dificuldades enfrentadas, saber não apenas a redação da norma formal, mas também buscar compreender as barreiras culturais, econômicas e sociais que fazem com que a população trans continue a ser estigmatizada. Após compreensão dessas barreiras, é necessária uma postura ativa para rompê-las.

Nesse sentido, alguns poucos tribunais trabalhistas, para além de assegurar formalmente o uso do nome social, já promovem medidas e campanhas de conscientização, bem como debates sobre o tema, rompendo com a postura institucional de afastar a população trans do acesso à justiça.

Em 19 e 22 de outubro de 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por meio de seu Programa Trabalho Seguro, promoveu o evento “Empregabilidade Trans. A inserção do público LGBTI+ no mercado de trabalho”<sup>28</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região instituiu a “Política de Diversidade e Igualdade” por meio do ATO GP n° 20/2020, bem como criou uma comissão, GP n° 28/2020. Tais medidas buscam implementar ações e diretrizes institucionais estabelecidas pela política de diversidade do tribunal, tudo na busca de combate às diversas formas de discriminação. Dentre as medidas previstas, há a conscientização e o fomento de campanhas e eventos sobre o tema “diversidade” e “igualdade”.<sup>29</sup>

O Tribunal Regional da 4ª Região possui um Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, instituído pela Resolução

<sup>28</sup> <https://www.trt8.jus.br/noticias/2018/trt8-prepara-evento-para-tratar-da-empregabilidade-trans> Acesso em: 31.01.2022.

<sup>29</sup> <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade> Acesso em: 31.01.2022.

Administrativa 03/2017, possuindo a missão de implementar uma política de equidade de gênero, raça e diversidade.

Consta como objetivo da Política de Equidade do TRT da 4ª Região, a afirmação do compromisso da instituição com a busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência.<sup>30</sup>

As medidas promovidas pelos Tribunais da 2ª, 4ª e 8ª Região são exemplos de medidas institucionais voltadas a promover uma política ampla de respeito à diversidade, com a ampliação do debate dos temas, criando uma cultura organizacional plural, de modo que possibilita e cria condições materiais de concretização do acesso à Justiça, não se limitando ao seu aspecto meramente formal do direito de ação.

Tais medidas devem e merecem ampla divulgação e disseminação, como forma de incentivar os demais tribunais trabalhistas do País a também buscarem novas formas de combater a discriminação e assegurar a todas, todos e todes o amplo acesso ao Poder Judiciário, visando a concretização dos seus direitos fundamentais, estatuídos na Carta Cidadã de 1988.

## **6.7. CRIAÇÃO DE PROTOCOLO DE GESTÃO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.**

Quanto ao gênero, a exemplo do desenvolvimento do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero, cujo alcance é primordialmente o público externo, é urgente também dirigir esforços para que a gestão judiciária também observe essa perspectiva.

A partir das respostas obtidas por meio do questionário elaborado pelo Comitê, serão elaboradas propostas que viabilizem uma gestão que considere as dificuldades das mulheres na ascensão na carreira, bem como no cumprimento de metas fixadas.

São as seguintes propostas<sup>31</sup>:

- Criação de uma ouvidoria feminina para receber queixas de servidoras e magistradas, bem como de grupos de escuta para discussão e coleta de possíveis soluções para promoção da igualdade de gênero, contando com a participação de psicólogo (a), conforme previsto no art. 7º Resolução CNJ 351 2020;

<sup>30</sup> [https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/843150/RA\\_03\\_e\\_Anexo.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/843150/RA_03_e_Anexo.pdf)

<sup>31</sup> Parte das propostas aqui enunciadas são propostas da Anamatra, Justiça Federal 1ª Região e do Comitê de Incentivo à Participação Feminina para pleito junto à Administração do TRT8, bem como foram propostas pelo grupo de discussão de juízes na Semana Institucional promovida pela EJUD e TRT 8 em 2021.

- Sugestão às Corregedorias Regional e Nacional a fim de que adotem a perspectiva de gênero na análise da atuação das magistradas, observando-se as concretas condições de trabalho das mulheres, assim como, a partir da escuta ativa, indiquem soluções ou alternativas, para viabilizar a sua atuação profissional;
- Ampliação do teletrabalho, para além das Resoluções N° 069/2021, para alcançar também as magistradas e magistrados, que atendem às necessidades da família, inclusive com o aprofundamento dos estudos para o teletrabalho parcial e compartilhado;
- Autorização regulamentada para que as magistradas que vivenciam situações excepcionais, como, por exemplo, disputa de guarda dos filhos, ou tenham filhos com deficiência, possam permanecer em regime de teletrabalho, enquanto tais circunstâncias perdurarem, seja para possibilitar a proximidade com os filhos e família, seja para que se mantenham em centros urbanos que disponham de recursos para eventuais tratamentos de saúde que se revelem necessários (Resolução CNJ n° 343 2020);
- Adoção do teletrabalho, de forma regulamentada, nas hipóteses de designações de juízas titulares e substitutas para unidades judiciárias fora da região metropolitana ou da respectiva residência no período de gestação e de lactação por até 18 meses após o parto, a exemplo da Resolução da mãe nutriz deste Tribunal (Resolução n° 055/2019 prevê apenas para servidoras);
- Regulamentação da garantia do não-recebimento de processos nos dias que antecedem o parto;
- Metas diferenciadas para as magistradas, em face da desigual divisão sexual do trabalho no âmbito familiar, considerando, ainda, condição diferenciada nos processos de avaliação e de promoção.

## 6.8. PROPOSTA QUANTO AOS POVOS ORIGINÁRIOS.

Com efeito, diante disso e, com fulcro na Convenção 169 da OIT (1989), art. 231 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), art. 14 do Estatuto do Índio (BRASIL, 1973), propõe-se, que nas ações em que figuram como parte, indígena, seja na condição de reclamante e/ou reclamado, sejam observados os seguintes aspectos:

### PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO

“Art. 1º Deve ser considerado indígena aquele se assim se identifique, brasileiro ou não, falante tanto da língua portuguesa quanto de línguas nativas, independentemente do local de moradia, em contexto urbano, acampamentos,

assentamentos, áreas de retomada, terras indígenas regularizadas e em diferentes etapas de regularização fundiária.

Art. 2º O reconhecimento da pessoa como indígena se dará por meio da autodeclaração, que poderá ser manifestada em qualquer fase do processo ou na audiência.

§ 1º Diante de indícios ou informações de que a pessoa trazida a juízo seja indígena, a autoridade judicial deverá científicá-la da possibilidade de autodeclaração, e informá-la das garantias decorrentes dessa condição, previstas nesta Resolução.

§ 2º Em caso de autodeclaração como indígena, a autoridade judicial deverá indagar acerca da etnia, da língua falada e do grau de conhecimento da língua portuguesa.

§ 3º Diante da identificação de pessoa indígena prevista neste artigo, deve ser dada ciência à regional da Fundação Nacional do Índio - Funai mais próxima, bem como ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º A identificação da pessoa como indígena, bem como informações acerca de sua etnia e língua por ela falada, deverão constar no registro de todos os atos processuais.

§ 1º Os tribunais deverão garantir que a informação sobre identidade indígena e etnia, trazida em qualquer momento do processo, conste dos sistemas informatizados do Poder Judiciário.

§ 2º Essas informações deverão constar especialmente da ata de audiência.

Art. 4º A autoridade judicial buscará garantir a presença de intérprete, preferencialmente membro da própria comunidade indígena, em todas as etapas do processo em que a pessoa indígena figure como parte:

I - se a língua falada não for a portuguesa;

II - se houver dúvida sobre o domínio e entendimento do vernáculo, inclusive em relação ao significado dos atos processuais e às manifestações da pessoa indígena;

III - mediante solicitação da defesa, da Funai, do Ministério Público do Trabalho; ou

IV - a pedido de pessoa interessada.

Art. 5º Ao receber a ação trabalhista em desfavor de pessoa indígena, o Juiz poderá determinar, sempre que possível, de ofício ou a requerimento das partes, FUNAI ou Ministério Público do Trabalho, a realização de perícia antropológica, que fornecerá subsídios para o estabelecimento da responsabilidade da pessoa reclamada, e deverá conter, no mínimo:

I - a qualificação, a etnia e a língua falada pela pessoa acusada;  
II - as circunstâncias pessoais, culturais, sociais e econômicas da pessoa acusada;

III - os usos, os costumes e as tradições da comunidade indígena a qual se vincula;

IV - o entendimento da comunidade indígena em relação às alegações que foram imputadas a pessoa reclamada, bem como os mecanismos próprios de julgamento e punição adotados para seus membros, se houver; e

V - outras informações que julgar pertinentes para a elucidação dos fatos. Parágrafo único. O laudo pericial será elaborado por antropólogo, cientista social ou outro profissional designado pelo juízo com conhecimento específico na temática.

Art. 6º A responsabilização de pessoas indígenas poderá considerar os mecanismos próprios da comunidade indígena a que pertença a pessoa reclamada, mediante consulta prévia.

Parágrafo único. O juiz poderá adotar ou homologar práticas de resolução de conflitos e de responsabilização em conformidade com costumes e normas da própria comunidade indígena, nos termos do art. 57 da Lei nº 6.001/73 (Estatuto do Índio), observados ainda os termos do art. 14 dessa Lei.

Art. 7º O Tribunal Regional da 8ª Região deverá implementar o cadastro de intérpretes especializados nas línguas faladas pelas etnias características da região, bem como de peritos antropólogos.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no caput, TRT 8ª Região poderá promover parcerias com órgãos e entidades públicas e particulares com atuação junto a povos indígenas, de modo a credenciar profissionais que possam intervir em feitos envolvendo indígenas, preferencialmente com apoio da Funai, bem como de entidades representativas das comunidades indígenas.

Art. 8º O TRT 8ª Região, em colaboração com a Escola de Magistratura, poderá promover cursos destinados à permanente qualificação e atualização funcional dos magistrados e serventuários que atuam nas Varas Trabalhistas, notadamente naquelas com maior população indígena, em colaboração com a Funai, instituições de ensino superior, entidades representativas das comunidades indígenas ou outras organizações especializadas.

A proposta de regulamentação acima está consentânea com o compromisso que juízes e tribunais devem, em observância ao texto constitucional, assegurar a pessoas indígenas, que não podem permanecer à espera da implementação de plano programático, sem a concretização dos direitos que lhes pertencem.

Assim, este breve estudo representa o compromisso com a Constituição e com a dignidade da pessoa humana, para revisão de procedimentos e atuação concreta.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

As conclusões geradas a partir das discussões realizadas no grupo de estudo, ora condensadas neste trabalho, são no sentido de que o amplo acesso à justiça somente se dará quando o Poder Judiciário refletir em quantidade e qualidade o seu espectro social, sendo urgente mudanças de paradigmas no sentido de desenraizar as discriminações históricas sofridas pelo gênero, raça, populações LGBTQIA+, povos originários e pessoas com deficiência, dando-se verdadeira concretude às garantias contidas na Constituição Federal de 1988, aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro em Convenções e Tratados Internacionais e, mais recentemente, pelo próprio Conselho Nacional de Justiça - CNJ frente à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU, especialmente aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável N. 5 - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; e N. 10: redução das desigualdades, além das metas 10.3: 1. garantir a igualdade de oportunidades; e 2. reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

Torna-se, para tanto, imperiosa a promoção da equidade e da igualdade de oportunidades considerando as questões de raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, deficiência, ou qualquer outra condição, em todas esferas do Poder Judiciário brasileiros, nele inserido o Judiciário Trabalhista e, portanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

As propostas ora compiladas objetivam apresentar subsídios para a formulação de políticas, estratégias e iniciativas que favoreçam o relacionamento amplo e diverso do TRT 8 com a comunidade em geral e entre seus próprios membros (servidores, servidoras, magistrados e magistradas), para que assim a sua Administração adote caminhos para monitorar, reduzir e eliminar as desigualdades de gênero, raça, orientação sexual, etnia e condição física, mediante a concretização de práticas e normativos, tendo como corolários os princípios da legalidade, da dignidade humana, igualdade e o respeito à

diversidade, plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, liberdade de expressão, proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa; a responsabilidade, ética e proatividade institucional; a primazia da abordagem preventiva, e o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações.

## REFERÊNCIAS.

ALMEIDA, Victor Afonso. O que é “lugar de fala”? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravata Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gerais: Initia via editora, 2016. pp. 268-274.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.001, de 19 de dezembro de 1973. **Dispõe sobre o Estatuto do Índio**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6001.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.001%2C%20DE%2019,sobre%20o%20Estatuto%20do%20%C3%8Dndio.&text=Art.,e%20harmoniosamente%2C%20%C3%A0%20comunh%C3%A3o%20nacional](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6001.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206.001%2C%20DE%2019,sobre%20o%20Estatuto%20do%20%C3%8Dndio.&text=Art.,e%20harmoniosamente%2C%20%C3%A0%20comunh%C3%A3o%20nacional) Acesso em: 28 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual** - Resolução 287/2019. Brasília: CNJ, 2019.

GALUCIO, Ana Vilacy. Diversidade linguística e cultural na Amazônia: as línguas indígenas do Estado do Pará. *In*: **Anuário do Pará 2018-2019**/Jornal Diário do Pará - v. 9, p. 1084-1088. 2018 - Belém: O Jornal, 2018.

GHERINI e VALENTIM. Guia para retificação de registro civil de pessoas não cisgêneras. Pamela Michelena de Marchi Gherini e Giovanna Valentin. Edição 1 - Agosto/2019. Disponível em: [https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/03/guia\\_retificacao\\_genero.pdf](https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/03/guia_retificacao_genero.pdf)

GRUPO DE ESTUDO MEDIAÇÕES, DISCURSO E SOCIEDADES AMAZÔNICAS - GEDAI. **Línguas Indígenas no Estado do Pará**. Disponível em: <https://gedaiamazonia.com.br/linguas-indigenas-no-para/> Acesso em: 04 fev. 2022.

GUIMARÃES, Marina Gonçalves; MARINHO, Miriam. O que é machismo? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos,

Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gerias: Initia via editora, 2016. p. 173-182.

HILGERT, Caroline Dias; NOLAN, Michael Mary. **Indígenas em conflito com a lei**: a criminalização dos povos indígenas no Brasil através do Judiciário. 2015.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2012. **Censo demográfico 2010**. Características gerais dos indígenas: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualização/periódicos/95/cd\\_2010\\_indigenas\\_universo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualização/periódicos/95/cd_2010_indigenas_universo.pdf).

INSTITUTO DE PESQUISA E FORMAÇÃO INDÍGENA - IEPÉ. **Povos Indígenas**. Disponível em: <https://institutoiepe.org.br/povos-indigenas/> Acesso em: 04 fev. 2022.

LIMA E SILVA, Bruna Camilo de Souza; Santos, Thays C. da Costa. O que é o feminismo e quais são as suas vertentes? *In* Gênero, sexualidade e direito: uma introdução (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gerias: Initia via editora, 2016. pp. 40-48.

LOBO, Marcela; YOSHIDO, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des) igualdades de gênero no âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil. Um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas auxiliares. Revista Themis, Fortaleza, v. 19, n° 02, jul./dez.2021. pp. 265-292.

LUSTOZA, Daniela. Anamatra Mulheres: Iniciativa em sintonia com a agenda 2030 da ONU, Revista Consultor Jurídico, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jan-27/daniela-lustoza-anamatra-mulheres-sintonia-agenda-onu> Acesso em: 28.01.2022

NEVES, Ivânia. **O Povo Warao no estado do Pará**. Disponível em: <https://gedaiamazonia.com.br/lingua-warao/> Acesso em: 04 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção n° 169 - Sobre Povos Indígenas e Tribais**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236247/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236247/lang--pt/index.htm) Acesso em: 04 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. **Declaração das Nações Unidas sobre os Povos Indígenas**: perguntas e respostas. 2. ed. Rio de Janeiro: UNIC; Brasília: UNESCO, 2009.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a pequena sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, subrepresentação das mulheres nos Tribunais e (i) legitimidade democrática do Poder Judiciário. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*. Vol. 08, nº 02. Ago/2018. pp. 878-910.

PINHEIRO, Tarcísio Dunga. Do nome social ao nome civil: paradoxos e lacunas de asseguramento da cidadania *Trans. Sexualidades, gêneros e violências: estudos sociológicos*. Berenice Bento (organizadora). Natal: EDUFRN, 2019.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Uma concepção multicultural de direitos humanos**. Lua Nova [online], 1997, n. 39, p. 105-124. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n39/a07n39.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2022.

SANTOS, Keliene Ferreira dos. **TRANSEXUALIDADE, GÊNERO E PRECONCEITO: impasses e desafios na retificação do registro civil em Manaus, Amazonas**. UFAM, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A Perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. *In Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais* (Maíra Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do vale, org.). 2021. pp. 117-141.

SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes. O papel das estatísticas na comprovação de discriminação indireta no ambiente de trabalho. *In Direito Antidiscriminatório do Trabalho: aspectos materiais e processuais* (Maíra Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do vale, org.). 2021. pp. 32-47.

SOUZA, Lívia. O que é violência de gênero. *In Gênero, sexualidade e direito: uma introdução* (Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Paula Rocha Gouvêa Brener, organizadores). Minas Gérias: Initia via editora, 2016. pp. 153-162.

VIDIGAL, Viviane; ALBUQUERQUE, Fabiane. Intersecções no labirinto: do feminino aos feminismos no âmbito do trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. v. 24, nº 47. 2021. pp. 162-182.

WITMANN, Isabel. **CORPO, GÊNERO E IDENTIDADE: Experiências transgênero na cidade de Manaus**. UFAM, 2016.

## SITES NA INTERNET

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905\\_cadernos\\_ODS\\_objetivo\\_5.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905_cadernos_ODS_objetivo_5.pdf) Acesso em: 29.01.2022.

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905\\_cadernos\\_ODS\\_objetivo\\_5.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/190905_cadernos_ODS_objetivo_5.pdf) Acesso em: 29.01.2022.

<https://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/glossario-feminismo-entenda-termos-usados/> Acesso em: 30.01.2022.

[https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo\\_de\\_comissao/comissao\\_id7539/relatorio-2020-07-01\\_grupo\\_de\\_trabalho\\_para\\_apresentacao\\_de\\_propostas\\_para\\_o\\_incentivo\\_a\\_participacao\\_feminina\\_na\\_justica\\_do\\_trabalho\\_da\\_8a\\_regiao\\_id22140.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/anexo_de_comissao/comissao_id7539/relatorio-2020-07-01_grupo_de_trabalho_para_apresentacao_de_propostas_para_o_incentivo_a_participacao_feminina_na_justica_do_trabalho_da_8a_regiao_id22140.pdf) Acesso em: 30.01.2022.

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 31.01.2022.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. Disponível em: <<https://direito.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=162>>

Resolução nº 270/2018 do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2779>>

Tutorial para utilização do Nome Social: Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Disponível em: <[https://www.trf3.jus.br/documentos/acom/campanhas/Tutorial\\_Nome\\_Social.pdf](https://www.trf3.jus.br/documentos/acom/campanhas/Tutorial_Nome_Social.pdf)>

RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-4-de-11-de-marco-de-2020-249993248>.

<https://www.trt8.jus.br/noticias/2018/trt8-prepara-evento-para-tratar-da-empregabilidade-trans>

<https://www.amatra1.org.br/noticias/?projeto-da-oit-vai-treinar-e-inserir-pessoas-transexuais-no-mundo-do-trabalho>

<https://ww2.trt2.jus.br/institucional/cidadania/igualdade-e-diversidade>

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/comite-equidade>



**Grupo de Estudo nº 11**

**Métodos alternativos de  
solução de controvérsias  
trabalhistas**



# A AGENDA 2030, O DIREITO INTERNACIONAL E A EXPANSÃO GLOBAL NA UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

*Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior \**

**RESUMO:** A solução de conflitos é uma preocupação da Agenda 2030 da ONU, essencial para o desenvolvimento sustentável da humanidade. A desjudicialização, para a solução de conflitos, é meta do Judiciário brasileiro - meta 9, para a implementação da Agenda 2030. Os métodos alternativos de solução de controvérsias são uma tendência no Direito Internacional e têm se expandido, com a sua adoção em quase todos os Estados nacionais, havendo a compreensão de que o sistema de justiça de cada nação envolve a jurisdição e os órgãos ou instituições que se relacionam com os métodos alternativos de solução de controvérsias, que devem ser regulados. A perspectiva do Direito Interno brasileiro no sentido de prestigiar os métodos alternativos de solução de controvérsias tem sido capitaneada pelo CNJ e pelo CSJT, sendo que as iniciativas do CSJT, através de regulamentação do tema, têm previsto a resolução pré-processual de conflitos trabalhistas, por intermédio da atuação dos CEJUSC's, para que, em um órgão idôneo, não haja a mera renúncia de direitos ou a transação desmesurada de direitos incontestes.

**Palavras-chave:** Agenda 2030. Solução de controvérsias. Meios alternativos.

## 1. INTRODUÇÃO.

Os meios alternativos de solução de controvérsias (MASC's) são um tema espinhoso na seara trabalhista, havendo receio, nesse âmbito, de que a sua adoção afete os direitos dos trabalhadores e malfira todo o arcabouço principiológico laboral. Por outro lado, o assunto, pela sua grande repercussão extrajudicial, para muitos, poderia causar uma fratura no Direito Processual do Trabalho, o instrumental previsto, historicamente, para efetivar o Direito do Trabalho, bastando acentuar que a CLT, em um mesmo texto, prevê o Direito material e, a seguir, o Direito processual, demonstrando

---

\* Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Doutor em Direito Público, subárea Direito Internacional Público, pela Universidade de Coimbra.

ser o Direito Processual do Trabalho o meio adequado para a solução das controvérsias trabalhistas em torno do Direito Laboral. Há um certo temor de que os MASC's, em geral, possibilitem a mera renúncia ou a transação desmensurada do Direito Material do Trabalho, em malefício do trabalhador.

Nada obstante, a discussão da matéria está em pauta, em especial em razão da Agenda 2030 da ONU, a qual o Estado brasileiro é signatário, em que se ressalta a preocupação com a adoção de meios adequados de solução de controvérsias em todo o mundo. Diante disso, faz-se necessário tratar do tema, até porque, em nosso país, tanto o Conselho Nacional de Justiça, em caráter mais genérico, como o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de um modo mais específico, têm regulamentado a política judiciária de tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, trazendo o assunto dos meios alternativos de solução de controvérsias para dentro da arena trabalhista.<sup>1</sup>

Através deste estudo, pretende-se discutir, perfunctoriamente, a temática, trazendo à lume a matéria no Direito Internacional, para iluminar as trilhas que parece estar seguindo o legislador nacional, ou mesmo os órgãos que têm competência de regulamentar o tema, destacando-se que a meta nacional 9 do Judiciário brasileiro, em sua redação original, propugna pela desjudicialização de litígios voltados aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030.

## **2. DIREITO INTERNACIONAL E INTERNALIZAÇÃO DA AGENDA 2030.**

### **2.1. DO INTERNACIONAL PARA O NACIONAL.**

Muitos direitos humanos têm sido desenvolvidos, antes, no plano internacional, do que no nacional. Em 2019, em Lisboa, em Seminário promovido pela Amatra 8, em comemoração dos 100 anos da OIT, destacou-se esta constatação.

Enquanto as pessoas, em geral, estavam adredes à gleba, na Idade Média, os comerciantes<sup>2</sup>, que não eram nobres, mas quase mendigos ambulantes,

---

<sup>1</sup> A esse respeito, ver o nosso: FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios Alternativos de Solução de Controvérsias e o Processo do Trabalho em um Cenário Pós-Reforma Trabalhista. In: BRITO, José Claudio Monteiro de; MARANHÃO, Ney; MELO, Sandro Nahmias; e NASCIMENTO, Sônia Mascaro (Coordenadores). O Mundo do Trabalho em Debate: Estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019, pp. 266-275.

<sup>2</sup> Sobre as atividades dos comerciantes na Idade Média e o seu status jurídico, ver: VOLCKART, Olivier e MANGELS, Antje. Are the roots of the modern Lex Mercatoria rely medieval? In: Southern Economic Journal, Vol. 65, Issue 3, 1/1/1999, pp. 427-450.

começaram a andar livremente entre feudos distantes, ultrapassando mesmo os limites da Europa. Eles conquistaram o direito de ir e vir, de propriedade, de liberdade religiosa, de uma jurisdição própria etc., mesmo estando em solo estrangeiro. Os comerciantes levaram estas conquistas “internacionais” para os burgos, surgindo as cidades, com um Direito avançado para aquele tempo.

No final do século XIX, as nações europeias, antes escravocratas, reuniram-se em Berlim, em Conferência, para consagrar, no plano internacional, o direito de liberdade de trabalhar para todo ser humano, em qualquer nação ou lugar do globo. Passou-se, a partir daquele momento histórico, ao combate internacional da escravidão. Mais adiante, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, em 1919 (bem antes das Nações Unidas), em que padrões trabalhistas são discutidos e disseminados pelo mundo, seguindo o caminho do internacional para o nacional.

Poder-se-ia dar outros exemplos aqui, mas são tantos que o espaço não permitiria. Até pelos objetivos deste trabalho, cabe destacar a conquista da utilização dos meios pacíficos de solução de controvérsia no Direito Internacional - bons ofícios, mediação, conciliação, arbitragem etc. Assim, os meios alternativos de solução de controvérsias foram antes sedimentados no plano internacional do que no nacional, em especial quando se analisa o sistema brasileiro. E esse movimento internacional conduz à adoção e disseminação dos meios alternativos de solução de controvérsias no plano nacional. E esse evoluir foi também delineado dentro da seara do desenvolvimentismo em sua perspectiva da sustentabilidade.

Em verdade, no fim da década de 60 e na década de 70 do século XX, inicia-se um movimento internacional em defesa do meio ambiente. Apegados a um rígido conceito de propriedade privada e do seu corolário, o crescimento econômico, que seria, até então, a solução para os problemas da humanidade, as nações assistiam grassar a degradação ambiental e o esgotamento dos recursos naturais. Na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, no ano de 1972, estabeleceu-se que o desenvolvimento socioeconômico deve ser harmonizado com a preservação ambiental.

Surgiu a abordagem ecodesenvolvimentista (Ignacy Sachs e outros), que propugnava a harmonização dos objetivos econômicos e sociais com uma gestão ecologicamente prudente dos recursos naturais e do meio ambiente, como uma aspiração das nações.

Paralelamente, já na década de oitenta, a concepção de desenvolvimento, antes considerada apenas como uma consequência natural do crescimento econômico, incorpora, na Assembleia Geral das Nações Unidas de 4 de dezembro de 1986, conteúdos importantes para a sua compreensão, já ventilados, mas em uma conferência de meio ambiente (Estocolmo), como

mencionado. Ao ser aprovada a Declaração da ONU sobre Direito ao Desenvolvimento, o art. 1º, § 1º, dispõe: “O direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados”. O § 2º do art. 6º da Declaração define que o direito humano ao desenvolvimento deve implicar na “implementação, promoção e proteção dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais”. O direito ao desenvolvimento foi, a partir de então, previsto como um direito humano dos povos e das pessoas de todas as nações da terra, para a concretização dos demais direitos humanos até então tidos como existentes.

Nada obstante esta alvissareira compreensão, a citada Declaração não abordou sobre meio ambiente e estabeleceu, no § 2º do art. 1º, para cada nação, “seu direito inalienável à soberania plena sobre todas as suas riquezas e recursos naturais”. Em suma, albergou-se o direito ao desenvolvimento humano, para efetivar os direitos civis e políticos, e os direitos econômicos, sociais e culturais, mas sem nenhuma preocupação ambiental. Por outro lado, ainda predominava, nessa área, o paradigma do Direito Internacional de coordenação, sediado no direito de soberania de cada Estado.

Duas visões, pois, desenhavam-se no âmbito internacional: a ecodesenvolvimentista (harmonizadora dos objetivos econômicos e sociais com a proteção do meio ambiente) e a do direito ao desenvolvimento (socioeconômica), concretizadora dos direitos humanos em suas dimensões mais conhecidas.

Foi, então, que, na ONU, em 1987, através da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, formulou-se o Relatório intitulado *Nosso Futuro Comum*, da lavra da ex-primeira ministra norueguesa Gro Harlem Brundtland, que integrou as visões mencionadas e as fez avançar. O Relatório Brundtland trouxe à baila a definição de desenvolvimento sustentável: “um desenvolvimento que faz face às necessidades das gerações presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras na satisfação de suas necessidades”.<sup>3</sup> A Comissão recomendou que fosse realizada conferência da ONU para tratar do tema.

Cinco anos depois, as Nações Unidas reuniram-se em Cúpula, no intuito de alcançar um entendimento acerca deste princípio. A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Eco ou Rio-92, também conhecida como Cúpula da Terra, na Declaração do Rio sobre

---

<sup>3</sup> BRUNDTLAND, Gro Harlem (President). Report of World Commission on Environment and Development: *Our Common Future*. United Nations: United Nations, 1986, p. 37.

Meio Ambiente e Desenvolvimento, incorporou o conceito do Relatório Brundtland, em seu princípio 4: “a fim de alcançar o desenvolvimento sustentável, a proteção do ambiente deverá constituir-se como parte integrante do processo de desenvolvimento e não poderá ser considerada de forma isolada”. No princípio cinco, na Declaração do Rio de Janeiro (1992), fixou-se: “Todos os Estados e todos os indivíduos, como requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável, devem cooperar na tarefa essencial de erradicar a pobreza, de forma a reduzir as disparidades nos padrões de vida e melhor atender às necessidades da maioria da população do mundo”. Nas palavras do Secretário Geral da Eco-92, Maurice Strong: “a pobreza nos países do sul e o consumo extremo no norte são as causas da insustentabilidade do desenvolvimento e das crises ambientais”.<sup>4</sup>

Foi, assim, consagrado o princípio do desenvolvimento sustentável. O uso da expressão tem um grande significado, no sentido de reconhecer, de uma vez por todas, os “três pilares que integram e dão suporte à noção de desenvolvimento sustentável, quais sejam, o econômico, o social e o ambiental”.<sup>5</sup>

A Eco-92 também definiu a chamada Agenda 21, apontando para um desenvolvimento que visava ao século XXI: construir bases que sustentassem também a futura geração.

No ano 2000, realizou-se a Cúpula do Milênio das Nações Unidas, na qual, na Declaração do Milênio, foram definidos os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) - 8 jeitos de mudar o mundo. Dentre eles, o ODM 7 - Garantir a sustentabilidade ambiental, propugnando por integrar os princípios do desenvolvimento sustentável às políticas e programas de governo dos países. A agenda do Milênio foi proposta até 2015.

Em 2002, em Johannesburgo, deu-se a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+10) e, em 2012, a Rio+20, no Rio de Janeiro, a Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável. O verbete “sustentável” está, desde 2002, ao lado da palavra “desenvolvimento”, qualificando-o, apontando para um planejamento ou para

---

<sup>4</sup> In: THOMÉ, Romeu. Manual de Direito Ambiental. 9 ed. Salvador: Editora JusPODIVM 2019, p. 57.

<sup>5</sup> SARLET, Ingo e FENSTERSEIFER, Tiago. Ob. cit., p. 98. Com base nas Declarações de 1986 e 1992, alcança-se o seguinte conceito: Direito ao desenvolvimento sustentável é um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados, em um meio ambiente restaurado, preservado, saudável e seguro, em que os recursos naturais sejam utilizados de modo a permitir que as futuras gerações tenham iguais ou melhores condições ambientais e disponham de recursos naturais e capacidades para o seu desenvolvimento sustentável.

um modo de ser das políticas de desenvolvimento, que contemplem o direito das gerações presentes e futuras, de modo a beneficiá-las ou a garantir-lhes o desfrutar dos direitos humanos em todas as suas dimensões, com a preservação do meio ambiente e o não esgotamento dos recursos naturais.

Nada obstante, esta visão foi ampliada mais ainda em 2015, ao realizar-se a Cúpula das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável. Um dos resultados mais importante dessa Conferência foi a definição da Agenda 2030, em vigor, com a fixação dos Objetivos Globais para o Desenvolvimento Sustentável. A expressão sustentável não só qualifica o Desenvolvimento, mas cada um dos objetivos, em um total de 17 (ODS), a serem concretizados por intermédio do alcance de 169 metas, com base em 232 indicadores, que abordam diversos temas fundamentais para o desenvolvimento humano (sustentável).

Para além, a Declaração da Agenda 2030, em seu preâmbulo, acentua: “Esta Agenda é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade”, e reconhece “que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável”.<sup>6</sup> Com efeito, formula-se, ao lado ou em conjunto com princípios consagradores de uma visão antropocêntrica (o humano como medida e centro de tudo), já em voga, uma mais ecocêntrica (o planeta). Não só a humanidade é o centro das preocupações, mas também o planeta, já que os seres humanos, todos os seres vivos, o meio ambiente e os recursos naturais fazem parte da natureza, integrada em nosso planeta. Trata-se de uma visão, na esteira do constitucionalismo andino, que parece pôr a Terra como sujeito de direitos.<sup>7</sup>

Na Agenda 2030, em sua visão ampla, os direitos consagrados ou alcançados passo a passo precisam ser tutelados, em especial quando violados. Previu-se, nesse sentido, o ODS 16: “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”. E esta tutela necessita ser assegurada em um sistema amplo, que transcende o método tradicional de solução de controvérsia, a jurisdição estatal. Assim, os métodos alternativos de solução de controvérsias são previstos e incentivados para o alcance efetivo da tutela do ser humano, em todas as suas dimensões. Em verdade, a previsão desses meios nos ordenamentos nacionais, com a sua efetivação, já representa o alcance de um dos desideratos do instrumento internacional em comento.

---

<sup>6</sup> Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. In: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 23/09/2021.

<sup>7</sup> THOMÉ, Romeu. Ob. cit., pp. 57-60.

## 2.2. A VINCULAÇÃO BRASILEIRA À AGENDA 2030.

Tem-se muito comumente o entendimento de que apenas as deliberações do Conselho de Segurança da ONU são obrigatórias e vinculantes, enquanto as resoluções da Assembleia Geral dos Estados-membros seriam, em um determinado sentido, *soft law*. Contudo, estas deliberações, como as tomadas nas Conferências e Cúpulas precitadas, sobre Direito ao Desenvolvimento Sustentável, ganham força vinculativa (*hard law*), muito em função de sua recepção e aplicação como Direito interno.<sup>8</sup>

No que se refere à Agenda 2030, não há dúvida de sua aplicação, em face de sua internalização ser reconhecida, sem maior questionamento, uma vez que o Estado brasileiro é signatário da Declaração que a veiculou.

Além disso, quanto à sua incidência, basta ver as ações do Governo brasileiro, após a Cúpula das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (2015), criando a Comissão Nacional para os ODS (Decreto 8.892, de 27/10/2016) e o Plano de Ação, com a previsão de vinculação de políticas públicas à Agenda 2030; a definição de mobilização de *stakeholders* (partes interessadas); e a fixação de que seriam estabelecidos metas e indicadores nacionais para a efetivação dos ODS's globais.

Há decisão a respeito do Tribunal de Contas da União, Acórdão nº 709/2018: “(acompanhado do respectivo relatório de auditoria, bem como do Acórdão 1.061/2018-Plenário que o retifica), proferido pelo Plenário desta Corte nos autos do processo nº TC 029.427/2017-7, que tratam de Auditoria coordenada, realizada com o objetivo de avaliar as estruturas de governança no Governo Federal para implementar a Agenda 2030 e a meta 2.4 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil, consolidando os resultados com outras 11 Entidades Fiscalizadoras Superiores da América Latina e Caribe”.

No acórdão sobredito, de 4 de abril de 2018, o TCU deliberou: “recomendar à Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, combinado com art. 250, inciso III, do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, que no prazo de 90 dias: 9.1.1. estabeleça a quem caberá definir, em última instância, qual será o conjunto de metas e indicadores nacionais e institua mecanismos de interação entre os processos de nacionalização das metas e de

---

<sup>8</sup> A respeito de *soft law* e *hard law*, TERPAN afirma que existem normas vinculativas com uma dimensão suave e normas não vinculativas, com relevância legal. O autor mencionado informa que existe “*soft law*” com “*hard law obligation*” e “*soft enforcement*”; “*hard obligation*” e “*no enforcement*”; “*soft obligation*” e “*hard enforcement*”; “*soft obligation*” e “*soft enforcement*”; e “*no obligation*” e “*soft enforcement*”. In: TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union - The changing nature of EU Law*. In: *European Journal - Review of European Law in Context*, Vol. 21, Issue 1, 2015, January, pp. 87-8.

definição de indicadores, a fim de promover a implementação da Agenda 2030 no Brasil”. O teor do acórdão, foi comunicado ao STF, e dele foi encaminhado aviso ao Senado Federal, dentre outros.

Em 2017, o Governo brasileiro encaminhou à ONU o seu primeiro Relatório Nacional Voluntário sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Ademais, o Governo brasileiro, através do IPEA, desenvolveu importante estudo para a definição das metas nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 e, por intermédio do IBGE, foram ofertados os indicadores necessários para, conhecendo-se a realidade nacional, a concretude de tais metas (plataforma digital dos indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Plataforma ODS).

O Decreto 9.759, de 11 de abril de 2019, ao extinguir, genericamente, colegiados na administração pública federal, teria extinto a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CNO DS).

Em mensagem, já em 2020, à ONU, sobre a Agenda 2030, o Estado brasileiro afirmou que “o tema integra um dos projetos prioritários do planejamento estratégico da Secretaria de Governo da Presidência da República”. O Governo prestou esclarecimentos acerca do veto presidencial à adoção dos ODS´s como diretriz do Plano Plurianual (2020-2023), ressaltando que a Resolução da ONU prevê a possibilidade de cada país decidir sobre a implementação da Agenda, não sendo obrigatória a sua vinculação em instrumento de planejamento orçamentário. A informação governamental cita o item 55 da Declaração da Agenda 2030:

55. Os ODS e metas são integrados e indivisíveis, de natureza global e universalmente aplicáveis, tendo em conta as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando às políticas e prioridades nacionais. As metas são definidas como aspiracionais e globais, com cada governo definindo suas próprias metas nacionais, guiados pelo nível global de ambição, mas levando em conta as circunstâncias nacionais. Cada governo também vai decidir como essas metas aspiracionais e globais devem ser incorporadas nos processos, políticas e estratégias nacionais de planejamento. É importante reconhecer o vínculo entre o desenvolvimento sustentável e outros processos relevantes em curso nos campos econômico, social e ambiental.<sup>9</sup>

Cabe destacar que o Governo Federal brasileiro adotou, no ano de 2020, o *slogan* “ninguém fica para trás”, o que coincide com o lema da Agenda 2030 das Nações Unidas: “não deixar ninguém para trás”. Tal *slogan* parece

<sup>9</sup> In: O Governo Brasileiro e a Agenda 2030. Ver em: <https://www.gov.br/secretariadegoverno/pt-br/assuntos/secretaria-especial-de-articulacao-social/capa/noticias/o-governo-brasileiro-e-a-agenda-2030-1>. Acesso em: 23/09/2021.

retomar, em especial em período de pandemia, a proposta da Agenda 2030, em suas três vertentes: (1 - social) através de salvaguardas aos empregos e benefícios assistenciais; (2 - econômica) facilitação de crédito às empresas; e (3 - ambiental) continuidade de combate aos incêndios na Amazônia.

No que se refere à Justiça brasileira, acentua-se a integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário, como se vê no Portal do CNJ, ao explicitar a Meta 9:

O Poder Judiciário Brasileiro é precursor, no mundo, da institucionalização da Agenda 2030 em seu Planejamento Estratégico, tendo celebrado Pacto pela implementação dos ODS da Agenda 2030 no Poder Judiciário com a Organização das Nações Unidas em agosto de 2019.

A aprovação da Meta 9, no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado nos dias 25 e 26 de novembro de 2019, confirma a importância da Agenda 2030 para o Poder Judiciário e institucionaliza a participação de todos os tribunais em sua consecução.

A Corregedoria Nacional de Justiça, atenta a esse cenário, editou o Provimento n. 85/2019 incentivando a aplicação da Agenda pelas Corregedorias Estaduais e pelo Serviço Extrajudicial.<sup>10</sup>

Durante o 13º Encontro Nacional do Poder Judiciário, em novembro de 2019, em Maceió-AL, foi aprovada, assim, como meta do Judiciário brasileiro para 2020, a Meta 9: “Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário”, devendo, cada tribunal, “realizar ações de prevenção ou de desjudicialização de litígios votados aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030”. A Justiça do Trabalho adotou a Meta 9, juntamente com os demais ramos da Justiça brasileira.

A menção à Agenda 2030 tem sido reiterada na Meta 9, dentre as metas nacionais aprovadas no Encontro Anual do Poder Judiciário brasileiro, capitaneado pelo Conselho Nacional de Justiça. No 15º Encontro Anual, em 2 e 3 de dezembro de 2021, que estabeleceu metas para o ano de 2022, foi aprovada a Meta 9 com o seguinte teor:

Meta 9 - Estimular a Inovação no Poder Judiciário (todos os segmentos)

Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> In: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoecs/agenda-2030/meta-9-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 23/09/2021.

<sup>11</sup> In: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/metas-nacionais-aprovadas-no-15o-enpj.pdf>. Acesso em 31/01/2022.

Conforme orientações contidas do Glossário de Esclarecimentos de Metas, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, cada Tribunal deveria escolher, no ano de 2020, um ODS para implementar. O TRT da 8ª Região optou pelo ODS8: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”.

Após a escolha do ODS, na tabela do “ANEXO: Meta 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário”, cada Tribunal deveria selecionar, consultando a sua base de dados, dentre os três assuntos mais demandados, um relacionado com o ODS a que voltará as suas ações, sendo escolhido, no TRT da 8ª Região, os assuntos TPU2569, 8809, 10571 (Acidente de Trabalho). A partir daí, no TRT 8, elaborou-se o plano de ação voltado à prevenção e à desjudicialização (redução do acervo de processos relacionados a acidente de trabalho) de litígios do grupo de demandas escolhido, encaminhado, à época, ao CNJ.<sup>12</sup>

Como se vê, após a adoção pelo Estado brasileiro da Agenda 2030, iniciativas no sentido de sua efetivação foram realizadas pelos poderes da República, em especial pelo Poder Judiciário.

### **3. A DISSEMINAÇÃO DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS NO PLANO INTERNACIONAL E NACIONAL.**

Na Declaração<sup>13</sup> da Cúpula das Nações Unidas sobre desenvolvimento Sustentável, de 2015, que veiculou a Agenda 2030, em seu princípio 35, está registrado: “Devemos redobrar nossos esforços para resolver ou prevenir conflitos”.

No plano internacional, *CARAMELO* afirma que 154 Estados das Nações Unidas são signatários da Convenção de Nova Iorque de 1958 acerca da arbitragem, obrigando-se ao regime de reconhecimento e de execução de sentenças arbitrais estrangeiras. Tal convenção se aplica às sentenças arbitrais proferidas em qualquer desses Estados estrangeiros, tornando obrigatório o seu reconhecimento e o dar-lhe força executiva. Com isso, a arbitragem passou a ser o método de resolução de litígios amplamente predominante no campo das relações comerciais internacionais entre privados. Tal relevância das decisões arbitrais no comércio internacional mostra que este método, nesse

<sup>12</sup> A respeito ver: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2020/agenda-2030-no-poder-judiciario-trt8-apresenta-plano-de-acao-ao-cnj>. Acesso em: 23/09/2021.

<sup>13</sup> Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. In: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 23/09/2021.

plano, “não tem paralelo, nem sequer remoto, no que concerne às decisões dos tribunais estaduais”,<sup>14</sup> sujeitas estas, em geral, a um burocrático processo de reconhecimento, a depender de tratados, em geral, bilaterais, ou da aplicação do princípio da reciprocidade. Sobre a arbitragem internacional nas relações comerciais, acresça-se que, atualmente, cerca de noventa por cento dos contratos internacionais contêm convenções de arbitragem em seu bojo.<sup>15</sup>

Em verdade, ao analisar-se o plexo de meios alternativos de solução de controvérsias, chega-se à conclusão de que são meios eficazes de resolução de litígios, sendo certo que importa estar presente a resolução legítima do litígio - imparcialidade do terceiro neutro envolvido e verdadeiro empoderamento das partes interessadas -, com o reconhecimento da decisão como válida em um determinado sistema jurídico de resolução de litígios - sistema de justiça. Deve-se, pois, garantir-se o adequado procedimento, a igualdade das partes e a imparcialidade dos terceiros que auxiliarão na resolução das controvérsias.

Os MASC's, como tendência, parecem estar sendo integrados em um sistema de justiça nos Estados e até mesmo em outros âmbitos.<sup>16</sup> Nesse sentido, trazem implicações importantes, em especial com a desjudicialização e com o contributo no aumento de solução de conflitos. *GOUVEIA* informa

<sup>14</sup> CAMELO, António Sampaio. O reconhecimento e execução de sentenças arbitrais estrangeiras. Coimbra: Almedina, 2016, pp. 7-10. Sobre o conceito de arbitragem estrangeira (arbitragem localizada no estrangeiro), ver: RAMOS, Rui Manuel de Moura. A arbitragem estrangeira e reconhecimento de sentenças arbitrais estrangeiras no novo direito português de arbitragem. In: CORREA, Fernando Alves; SILVA, João Calvão da; ANDRADE, José Carlos Vieira de; CANOTILHO, José Joaquim Gomes; e COSTA, José Manuel M. Cardoso da (Orgs.). Estudos em homenagem a António Barbosa de Melo. Coimbra: Almedina, 2013, pp. 842-5. Sobre reconhecimento de sentenças estrangeiras proferidas no Judiciário, em especial quanto à aplicação da Convenção de Bruxelas, ver: RAMOS, Rui Manuel de Moura. A Convenção de Bruxelas sobre competência judiciária e execução de decisões: Sua adequação à realidade juslaboral. In: Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XXXVIII, janeiro-dezembro - 1996, nº 1-2-3-4, pp. 3-44. Ver também: RAMOS, Rui Manuel de Moura. The new EC rules on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgements. In: RAMOS, Rui Manuel de Moura. Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, Vol. II, pp. 7-38. A partir daqui, seguimos de perto o nosso: FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios pacíficos de resolução de litígios, o Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá (T-MEC) e a *Online Dispute Resolution* (ODR). In: MONACO, Gustavo Ferraz e LOULA, Maria Rosa (Coordenadores). Direito Internacional e Comparado: Trajetória e Perspectivas. São Paulo: Quartier Latin, 2021, Vol. II, pp. 451-474.

<sup>15</sup> GOUVEIA, Mariana França. Curso de Resolução Alternativa de Litígios. 3 ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 34. BERNARDINI, a respeito da *giurisdizione arbitrale*, fala na difusão da arbitragem internacional, afirmando que há “*la grandissima diffusione su scala internazionale di tale meccanismo di risoluzione delle controversie*”. In: BERNARDINI, Piero. *L'Arbitrato Internazionale*. 2 ed. Roma: Giuffrè, 1994, p. 22.

<sup>16</sup> A respeito ver: GOUVEIA, Mariana França. Ob. cit., pp. 62-71.

que, recentemente, Alemanha e Itália estabeleceram a obrigatoriedade da mediação, como fase na resolução do litígio (pelo menos em parte deles) - antes da judicial.<sup>17</sup>

Com efeito, a Diretiva 2008/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a certos aspectos da mediação em matéria civil e comercial, para adoção nos Estados que integram a União Europeia, através de medidas que a transponham ao ordenamento jurídico interno, dispõe que mediação é: “processo estruturado, independente da sua designação ou do modo como lhe é feita referência, através do qual duas ou mais partes em litígio procuram voluntariamente alcançar um acordo sobre resolução do seu litígio com a assistência de um mediador. Este processo pode ser iniciado pelas partes, sugerido ou ordenado por um tribunal ou imposto pelo direito de um Estado-Membro”.

Nesse sentido, Estados-membros da União Europeia têm regulado a matéria no plano interno. Na Alemanha, a lei de introdução à ZPO, em disposição inserida em 1999, permitiu que os diversos Estados-membros adotassem sistemas de mediação obrigatória, antecedendo aos processos judiciais. Para os tribunais alemães, tal previsão representa um pressuposto processual ou uma condição de admissibilidade da ação. De início, caso as partes interessadas não passassem antes pela mediação, o órgão judicial sanava o vício, suspendendo a instância, reencaminhando-as para a mediação. O Supremo Tribunal Alemão (BGH), todavia, decidiu que não seria possível a sanção da exceção dilatória, pois a lei exige mediação antes da propositura da ação. Na Itália, como se disse, também se regulamentou a mediação obrigatória quanto a vários tipos de litígios.<sup>18</sup>

Na América do Norte, nos Estados Unidos, a mesma questão foi colocada. Os tribunais têm decidido que o direito de acesso à justiça não é negado com a obrigatoriedade da mediação prévia, exigindo-se, no entanto, que não sejam criados obstáculos desarrazoados de acesso ao tribunal, como custos e demora excessivos, falta de imparcialidade e de independência do mediador e ausência de proteção do conteúdo das sessões, através da confidencialidade.

Ao examinar a constitucionalidade da obrigatoriedade da mediação no sistema português, em que tal meio é facultativo, *GOUVEIA* assegura que, “num sistema ideal, os meios de resolução de litígios seriam alternativos entre

---

<sup>17</sup> Ob. cit., p. 62.

<sup>18</sup> Ob. cit., pp. 65-6. *GOUVEIA* acrescenta fundamentos para a tese de não ser inconstitucional a obrigatoriedade da submissão dos litígios à mediação prévia, citando a decisão do Tribunal Constitucional português que considerou constitucional a arbitragem necessária, quando há previsão legal. Para ela, muito menos inconstitucional seria a mediação obrigatória, pois o recurso aos tribunais estaria sempre assegurado, sendo apenas dilatado no tempo. In: Ob. cit., p. 70.

si. Em função do tipo de conflito, as partes deveriam ser reencaminhadas para o meio que melhor o resolvesse”. Para ela, todos os mecanismos seriam alternativos entre si e obrigatórios em conjunto, o que seria “um sistema ideal, na lógica dos tribunais multi-portas”. Ao instituir-se a obrigatoriedade da mediação, não se estaria dificultando o exercício dos direitos pelos cidadãos, mas aproximando “a Justiça ao cidadão”. Não seria, deste modo, inconstitucional, a obrigatoriedade da mediação pré-judicial, que não é proibida, assim, pela Constituição portuguesa. Tal procedimento “imposto ao utente de justiça se integra precisamente no direito de acesso à justiça”.<sup>19</sup>

Para além dessa tendência de integração da mediação no sistema de justiça, em vários tipos de litígios, como no sistema alemão, italiano e americano, nota-se que a decisão alcançada pelas partes, na mediação, tende a ser considerada, também, com a mesma força executiva das sentenças judiciais, o que já é comum nas decisões sujeitas à arbitragem. Em verdade, a Diretiva 2008/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, em seu art. 6º, trata da executoriedade dos acordos obtidos pela via da mediação, prevendo que os Estados devem “garantir que o conteúdo de um acordo reduzido a escrito seja declarado executório”. Na França, não há obrigatoriedade de homologação. No caso português, o acordo proveniente da mediação pode se tornar em sentença com a homologação judicial, ou até mesmo “sem homologação, se preencher os requisitos do artigo 9º. LM. Mas para além destas há outras formas de conferir força executiva a um acordo obtido em mediação”.<sup>20</sup>

No que se refere à arbitragem, em Portugal, esta se destina tanto a matérias de natureza comercial como não comercial. Assim, a arbitragem se desenvolveu a ponto de ser utilizada, segundo *BARROCAS*, para a resolução de qualquer litígio arbitrável.<sup>21</sup> Deste modo, a arbitragem pode ser utilizada para resolução de litígios: em questões tecnológicas; em conflitos de consumo; em questões de seguros; em questões societárias; em questões de responsabilidade civil extracontratual; em questões de mercado de capitais; em questões de expropriação; em questões de Direito da concorrência; em questões de energia; em questões relativas a contratos de *joint-venture*; em questões relativas à constituição, modificação e extinção de direitos sujeitos a registro público; em questões de propriedade industrial e de direitos de autor; em questões de informática; em questões de arrendamento; em questões relativas à sucessão testamentária; em questões laborais; em questões tributárias; em questões criminais; em questões de ambiente; em questões

<sup>19</sup> Ob. cit., pp. 66-7.

<sup>20</sup> Ob. cit., pp. 87-8. No mesmo sentido, ver: ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas Ferreira de. *Direito Processual Civil*. 3 ed. Coimbra: Almedina, 2019, Vol. I, p. 210.

<sup>21</sup> *BARROCAS*, Manuel Ferreira. 2 ed. *Manual de Arbitragem*. Coimbra: Almedina, 2013, p. 89.

relativas a investimentos internacionais; no contencioso da construção civil e obras públicas; no contencioso de Direito Comercial Marítimo e Seguros Marítimos; em questões do setor automóvel; no contencioso TIR - transporte internacional de mercadoria por estrada; no contencioso de dívidas hospitalares; no contencioso de venda internacional de mercadorias; no contencioso de aquisição de empresas; no contencioso desportivo.<sup>22</sup>

É incontestado que os MASC's estão em expansão no Direito português, como a arbitragem que, como diz RAMOS, Portugal passou por "um reforço da instituição arbitral".<sup>23</sup> Em pesquisa, no âmbito do Estudo Justiça Económica, com 3.418 empresas portuguesas (de junho a setembro/2012), revelou-se que 83% delas preferem a resolução alternativa de litígios que a litigância junto dos tribunais judiciais. Nessa toada, em Portugal, constata-se, como diz GOUVEIA, facilmente, "o enorme crescimento recente dos meios de resolução alternativa de litígios", sendo que este desenvolvimento tem sido feito pelo poder político, através de entidades públicas e privadas. Para ela, em tema de mediação e arbitragem, "o sucesso dos organismos privados e dos organismos públicos andarão a par", sendo os meios de resolução alternativa de litígios parte integrante do sistema de Justiça português.<sup>24</sup>

Em toda a União Europeia, da qual Portugal faz parte, a resolução alternativa de litígios tem se desenvolvido. Em especial quanto aos litígios de consumo, também tem se adotado a resolução alternativa de litígios em linha (*online*) - RLL. A plataforma de RLL foi criada e é gerida pela Comissão Europeia nos termos do Regulamento RLL, complementado pelo regulamento de execução, e começou a funcionar em 15 de fevereiro de 2016 (<http://ec.europa.eu/consumers/odr>).

Com a edição do Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC), na América do Norte, no artigo 31.22 do referido tratado, há a previsão de meios alternativos para a solução de controvérsias entre particulares. No item 1 desse artigo, define-se que cada Estado-parte fomentará, facilitará e promoverá o uso da arbitragem, da mediação e da resolução de disputas *online* e de outros procedimentos de prevenção e solução de controvérsias internacionais entre particulares na zona de livre comércio. Para tal fim, cada parte disporá de procedimentos adequados que assegurem a observância dos acordos de arbitragem e o reconhecimento e execução dos laudos arbitrais

<sup>22</sup> BARROCAS, Manuel Ferreira. Ob. cit., pp. 108-140.

<sup>23</sup> RAMOS, Rui Manuel de Moura. A arbitragem estrangeira e reconhecimento de sentenças arbitrais estrangeiras no novo direito português de arbitragem. In: CORREA, Fernando Alves; SILVA, João Calvão da; ANDRADE, José Carlos Vieira de; CANOTILHO, José Joaquim Gomes; e COSTA, José Manuel M. Cardoso da (Orgs.). Estudos em homenagem a António Barbosa de Melo. Coimbra: Almedina, 2013, pp. 859.

<sup>24</sup> GOUVEIA, Mariana França. Ob. cit., p. 39.

e ajustes conciliatórios naquelas controvérsias e para facilitar e promover os procedimentos de mediação (item 2), com a aplicação, por cada parte, das disposições da Convenção sobre o reconhecimento e execução das sentenças arbitrais estrangeiras, Convenção de Nova Iorque de 1958, ou da Convenção Interamericana sobre arbitragem comercial internacional (Panamá, 1975).

A Comissão (prevista no T-MEC) estabelecerá e manterá um Comitê Consultivo de Controvérsias Comerciais Privadas, que informará e recomendará à Comissão sobre temas gerais com respeito à disponibilidade, ao uso e à eficácia da arbitragem, da mediação e da solução de controvérsias *online*.

Na temática das controvérsias *online*, a Comissão das Nações Unidas para o Direito Mercantil Internacional (CNUDMI) - Grupo de Trabalho III de sua Secretaria (Solução de Controvérsias *online*), em seu 32º período de sessões - de 30 de novembro a 4 de dezembro de 2015,<sup>25</sup> emitiu Notas Técnicas sobre a solução de controvérsias *online*. Embora não vinculante, a nota técnica descreve uma opinião internacional abalizada, diante de um grande número de operações transfronteiriças através da *internet*, suscitando o debate sobre o uso dos meios que a tecnologia da informação oferece para resolver as controvérsias derivadas dessas operações.

Os meios de resolução de controvérsias *online* (*Online Dispute Resolution* - ODR) - derivadas de operações entre consumidores e empresas e entre empresas, em razão de contratos de compra e venda e contratos de serviços - oferecem uma opção simples, rápida, com o mínimo de gastos, flexível e eficaz para a resolução desses litígios, quanto a operações de pequena quantia. O sistema facilita a comunicação, que se dá de um modo eficiente, com o fim de obter um resultado sem necessidade de estar presente fisicamente em uma reunião ou audiência.

Os princípios regedores do processo ODR são: equidade, transparência, prestação de contas e respeito às garantias processuais. Tais meios são adequados desde que haja a transparência necessária como garantia às partes. Para que haja transparência, há que se conhecer toda relação contratual que possa existir entre o administrador ODR e um determinado provedor, para que o usuário do serviço possa estar informado sobre eventuais conflitos de interesse. As informações deverão estar disponíveis em *site* da *web* do administrador, facilmente visível. A independência do administrador, também importante para a garantia das partes, é constatada pela adoção de um código de ética para os seus terceiros neutros, a orientá-los em relação aos conflitos de interesse. Os terceiros neutros devem ser selecionados e capacitados pelo administrador.

Com o envio pelo demandante ao administrador pela plataforma ODR, do aviso de demanda, que é informada pelo administrador ao demandado, o

---

<sup>25</sup> In: [www.uncitral.org](http://www.uncitral.org). Acesso em: 9/7/2021.

processo começa. Em seguida, o administrador comunica ao demandante a contestação do demandado. Aí começa a primeira etapa, uma negociação por meios tecnológicos, em que demandante e demandado negociam diretamente por meio da plataforma. Fracassada a negociação direta, passa-se à segunda etapa - solução facilitada. Nesta, o administrador nomeia um decisor neutro (terceiro neutro), que se comunica com as partes, para que cheguem a uma solução. Não alcançando, começa a terceira e última etapa do processo em que se chega à decisão.

No processo ODR, deve se utilizar a tecnologia da informação e das comunicações, a fim de facilitar a solução da controvérsia, devendo contar com um sistema que permita gerar, enviar, receber, armazenar, trocar ou processar as comunicações (por meios eletrônicos, magnéticos, óticos ou similares) - a plataforma ODR. Esta deve administrar-se e coordenar-se. A entidade que leva a cabo esta tarefa de administração e coordenação se denomina “administrador ODR”. O processo está sujeito às mesmas normas relativas às garantias processuais que se aplicam ao processo fora da rede (físico). O tema da ODR é objeto de estudos da comunidade acadêmica, inclusive de revista jurídica especializada (*International Journal of Online Dispute Resolution*). Segundo ARBIX, a ODR está a se proliferar, configurando-se como uma tendência consolidada, em especial na esfera do comércio eletrônico e de empresas que intermedeiam interações *online*.<sup>26</sup>

ALMEIDA, sobre Resolução Alternativa de Disputas e Resolução de Disputas *online* (Resolução Alternativa de Disputas *online*), diz: “A ADR tem vindo, em certos países, a ser crescentemente conduzida *online* ou através do uso de meios tecnológico-eletrônicos. Este ramo de ADR é conhecido por

<sup>26</sup> ARBIX, Daniel do Amaral. Resolução *online* de controvérsias - tecnologias e jurisdições. USP: Tese de Doutorado, 2015. In: <https://www.gob.mx/t-mec>. Acesso em: 09/03/2020. Sobre ODR, dizem MIRANDA e BUTORI: “Outra opção, no entanto, acaba de chegar ao Brasil. Trata-se do Modria, ferramenta desenvolvida por mais de uma década dentro do eBay e do PayPal, e que resolve atualmente mais de 60 milhões de disputas apenas nos Estados Unidos”. In: MIRANDA, Daniel; e BUTORI, Carlos. Resolução de conflitos online e o caso do Modria. In: <https://www.camesbrasil.com.br/resolucao-conflitos-online-case-modria/>. Sobre este assunto, os mencionados autores acrescentam: “o Modria, ferramenta de resolução de conflitos *online* desenvolvida dentro do eBay e do Paypal, é considerado hoje o maior *case* internacional de sucesso em matéria de *online dispute resolution* - ODR. Entre os fatores que explicam esse êxito estão: a) a existência de módulos de diagnóstico, negociação, mediação e arbitragem; b) a utilização de negociação automatizada que incorpora premissas econômico-comportamentais, estimulando as partes a chegarem a um acordo; c) a existência de uma quantidade imensa de dados (*big data*) que alimenta e aperfeiçoa o sistema cada vez mais; d) a utilização de mediação assíncrona, em geral mais eficiente do que a mediação por vídeo; e) o fato de ser uma ferramenta altamente flexível e adaptável ao fluxo de trabalho de cada organização (tecnologia *workflow*)”. In: A utilização do Modria pelos PROCONS. In: <https://www.migalhas.com.br/depeso/305005/a-utilizacao-do-modria-pelos-procons>. Acesso em: 14 de março de 2020.

*Online Dispute Resolution* ou ODR, cujos serviços podem ser providenciados pelas próprias entidades governamentais como parte integrante do processo litigioso”.<sup>27</sup> ALMEIDA menciona que a Lei nº 144/2015, de 8 de setembro, alterada pela Lei nº 14/2019, de 12 de fevereiro, transpôs para o Direito português a Diretiva 2013/11/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de maio de 2013, estabelecendo a resolução alternativa de litígios de consumo, com funcionamento em rede. Aplica-se aos procedimentos de resolução extrajudicial de litígios nacionais e transfronteiriços, promovidos por uma entidade de resolução alternativa de litígios (RAL).<sup>28</sup>

O T-MEC vem adjungir na repercussão internacional do tema da ODR ou da ADR em geral. Em verdade, para que o Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá fosse confirmado no Parlamento americano, reformas foram previamente feitas no México quanto ao seu sistema Judiciário e, ao mesmo tempo, no que se referem às condições laborais de trabalhadores dos setores da economia abrangidos pelo tratado (condições de trabalho melhoradas). Assim, uma Justiça estatal mais técnica e a generalização da possibilidade de solução de conflitos por meios alternativos de resolução de litígio foram constatados como pressupostos para a própria assinatura do tratado: a prévia modificação de regramentos, no sentido de ajustar o sistema nacional de justiça, inclusive com a adoção de ADR, para permitir alguma integração supranacional, já alcançada na União Europeia, em que tais métodos também são adotados amplamente, inclusive a *Online Dispute Resolution* (ODR).

Ao analisar-se os sistemas jurídicos brasileiro e português, tem-se que os métodos alternativos de resolução de litígios são uma tendência no âmbito do Direito nacional, inclusive nesses Estados de língua portuguesa, que costumam enfatizar o poder judicial. Outrossim, os Estados de tradição do *common law* têm o ADR como uma prática bastante comum na resolução de conflitos e a tendência de intensificar a sua aplicação.

No plano internacional, em especial nas relações comerciais privadas, em que a convenção da ONU sobre arbitragem comercial (Convenção de Nova Iorque) é adotada em mais de 150 nações, como já se disse, as convenções de arbitragem formuladas no estrangeiro são válidas em quase todo o mundo. Deste modo, os litígios do comércio internacional são resolvidos, em sua grande maioria, através de *alternative means of dispute resolution* (ADR), por arbitragem. Nessa toada, as convenções de arbitragem são inseridas nos contratos do comércio internacional como condição para a própria realização do negócio - trocas comerciais no plano internacional entre privados.

---

<sup>27</sup> ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas Ferreira de. *Direito Processual Civil*. 3 ed. Coimbra: Almedina, 2019, Vol. I, p. 191.

<sup>28</sup> ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas Ferreira de. *Ob. cit.*, p. 200.

Assim sendo, a previsão de MASC´S, sobretudo através da arbitragem, é um pressuposto para o comércio internacional e para a integração supranacional, disseminando-se, por conseguinte, nacionalmente, os meios alternativos de resolução de disputas, inclusive de litígios transfronteiriços *online*, para cumprir esse desiderato. O poder judicial nacional parece se adequar às exigências internacionais, respeitando tal evolução, obrigando-se ao cumprimento das convenções de arbitragem, e os sistemas de justiça nacional, por consequência, também adotam estes mecanismos no plano interno, para garantir a inclusão das nações no comércio internacional e para permitir-lhes a participação em fórmulas supranacionais de integração.

#### **4. ACESSO À JUSTIÇA, MÉTODOS ALTERNATIVOS E SOLUÇÃO ONLINE.**

A análise do tema da resolução de disputas no plano internacional e em muitos países desenvolvidos jurídico-politicamente, inclusive no Estado brasileiro, mostra a evolução dos sistemas jurídicos na adoção de métodos alternativos para a resolução de controvérsias, mesmo na seara trabalhista, o que antes era quase impensável, principalmente em seus aspectos extrajudicial ou pré-processual. Trata-se de uma tendência global. Arbitragem, mediação, conciliação, negociação direta e outros métodos híbridos são adotados, passo a passo, ampliando-se as possibilidades de solução de conflitos pela via não judicial.

Mas não só, mesmo nos litígios submetidos ao Judiciário, a adjudicação ou solução jurisdicional, através de sentenças ou decisões de autoridade judiciária, não é a mais almejada, buscando-se, internamente, no Poder Judiciário, a resolução dos litígios através da mediação e da conciliação, como é caso brasileiro, com as ações do CNJ e do CSJT, em sede trabalhista, com a criação e expansão dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT, regulamentados pela Resolução n. 178/2016 (CSJT), órgãos internos da Justiça Especializada Trabalhista, que objetivam, sobretudo, o alcance da solução dos litígios trabalhistas através da conciliação e da mediação, por intermédio da atuação de juízes e servidores, com o empoderamento das partes na solução de suas disputas por autocomposição.

Ademais, o que já se via quanto aos litígios de natureza patrimonial da competência da Justiça comum, guardadas as devidas proporções, terminou-se por prever-se, também em sede trabalhista, através da Resolução 288/2021 do CSJT, que alterou a Resolução 178/2016, a solução pré-processual de conflitos trabalhistas, nos CEJUSC´S, em especial em seu art. 12.

Tais possibilidades alternativas à adjudicação jurisdicional (judiciais - processuais: conciliação e mediação; e pré-processuais) convivem com as

hipóteses extrajudiciais previstas na ordem jurídica brasileira, para a solução de demandas trabalhistas extrajudicialmente, por exemplo - negociação direta (art. 484-A da CLT), arbitragem (art. 507-A da CLT), e forma híbrida - transação extrajudicial homologada em juízo (art. 652, f, e arts. 852-B e seguintes da CLT).

Por outro lado, a pandemia de covid-19 trouxe a compreensão, bem ressaltada na Resolução 288/2021 do CSJT (oitavo considerando), que “foi necessária a realização de audiências telepresenciais e o método mostrou-se adequado, proveitoso e com potencial de ser usado independentemente deste tipo de restrição”. Com isso, a resolução de litígios em linha (*online*) se tornou uma realidade incorporada ao Judiciário brasileiro. A solução *online* de disputas, em que são fundamentais o PJe e as audiências telepresenciais, dá mais acesso à Justiça e faz efetiva a tutela das partes (inciso XXXV do art. 5º da CF).

Na consecução da Meta 9 do Poder Judiciário, desjudicializar a solução de parte dos conflitos não significa fragilizar o direito do trabalhador. Assim é que se vê com bons olhos a solução pré-processual dos litígios trabalhistas nos CEJUSC's, dando-se a estes órgãos um certo caráter não judicial (antes da ação judicial), o que, somado à confiabilidade da Justiça do Trabalho, trará mais segurança jurídica às transações alcançadas antes do exercício do direito constitucional de ação.

Ampliando-se o conceito de sistema de justiça, diante da tradição brasileira, certamente temperamentos à regra da negociação direta extrajudicial ou híbrida devem ocorrer, levando a iniciativas de caráter ético, que conduzirão os interessados às barras do CEJUSC, com a perspectiva de que a atuação destes órgãos será em sentido mais benéfico à cidadania, à legitimidade da resolução dos conflitos, ao empoderamento das partes e às aspirações da humanidade contidas na Agenda 2030 das Nações Unidas.

## 5. CONCLUSÃO.

(1) A solução de conflitos é uma preocupação da Agenda 2030 da ONU, sendo essencial para o desenvolvimento sustentável da humanidade;

(2) A desjudicialização, para a solução de conflitos, é meta do Judiciário brasileiro - Meta 9, para a implementação da Agenda 2030 em nosso país;

(3) Os métodos alternativos de solução de controvérsias, como a arbitragem, a conciliação e a mediação, são uma tendência no Direito Internacional e têm se expandido no mundo todo, com a sua adoção em quase todos os Estados nacionais do mundo;

(4) Os títulos provenientes dos métodos alternativos de solução de controvérsias tendem a ter força executiva, como os títulos executivos judiciais nacionais, e a sua execução, nas jurisdições nacionais, é de forma mais facilitada

que de uma sentença estrangeira, que depende de processo ainda mais formal para ser internalizada;

(5) Há uma tendência para compreender-se que o sistema de justiça de cada nação abrangida não só a jurisdição (adjudicação por juízes ou órgãos do Estado - decisão imposta), mas também os órgãos ou instituições que se relacionam com os métodos alternativos de solução de controvérsias, que devem ser regulados;

(6) Com essa perspectiva, passo a passo são regulamentados os métodos alternativos de resolução de controvérsias, no plano nacional e internacional, dentro e fora do Judiciário;

(7) Instrumentos internacionais estão a exigir ou a influenciar a alteração de regramentos nacionais quanto ao tema, seja no Direito supranacional ou em zonas de livre comércio, em que se exige, também, uma certa adequação do sistema de justiça nacional;

(8) Ao que parece, nesse sentido, a CLT foi alterada para prever, em seu bojo, métodos alternativos de solução de controvérsias, como a negociação direta, o acordo extrajudicial com posterior homologação pela Justiça do Trabalho e a arbitragem, em caráter limitado;

(9) A tendência do Direito Interno brasileiro no sentido de prestigiar os métodos alternativos de solução de controvérsias já se fazia sentir no CNJ e, posteriormente, no CSJT;

(10) As iniciativas do CSJT, através de regulamentação do tema, têm previsto a resolução pré-processual de conflitos trabalhistas, por intermédio da atuação dos CEJUSC's, para que, em um órgão idôneo, não haja a mera renúncia de direitos ou a transação desmesurada de direitos incontestes;

(11) Nesse sentido, os CEJUSC's podem trazer a segurança jurídica para as transações extrajudiciais previstas na CLT, mas ainda vistas com desconfiança por muitos.

## **BIBLIOGRAFIA.**

ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas Ferreira de. Direito Processual Civil. 3 ed. Coimbra: Almedina, Vol. I, 2019.

ARBIX, Daniel do Amaral. Resolução *online* de controvérsias - tecnologias e jurisdições. USP: Tese de Doutorado, 2015. In: <https://www.gob.mx/t-mec.>: Acesso em: 09/03/2020.

BARRAL, Welber. Arbitragem e jurisdição. In: CASELLA, Paulo B (Coord.). Arbitragem, lei brasileira e praxe jurisdicional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BARROCAS, Manuel Ferreira. Manual de Arbitragem. 2 ed. Coimbra: Almedina, 2013.

BERALDO, Leonardo de Faria. Curso de arbitragem nos termos da lei 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014.

BERNARDINI, Piero. *L'Arbitrato Internazionale*. 2 ed. Roma: Giuffrè, 1994.

BRITO, Wladimir. Teoria Geral do Processo. Coimbra: Almedina, 2019.

BRUNDTLAND, Gro Harlem (President). Report of World Commission on Environment and Development: Our Common Future. United Nations: United Nations, 1987.

CARAMELO, António Sampaio. O reconhecimento e execução de sentenças arbitrais estrangeiras. Coimbra: Almedina, 2016.

CARVALHO, Jorge Morais; PINTO-FERREIRA, João Pedro; e CARVALHO, Joana Campos. Manual de Resolução Alternativa de Litígios de Consumo. Coimbra: Almedina, 2017.

COMPARATO, Fabio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DOLINGER, Jacob e TIBURCIO, Carmen. Direito Internacional Privado (Parte Especial) - Arbitragem Comercial Internacional. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios pacíficos de resolução de litígios, o Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá (T-MEC) e a *Online Dispute Resolution* (ODR). In: MONACO, Gustavo Ferraz e LOULA, Maria Rosa (Coordenadores). Direito Internacional e Comparado: Trajetória e Perspectivas. São Paulo: Quartier Latin, 2021, Vol. II, pp. 451-474.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios Alternativos de Solução de Controvérsias e o Processo do Trabalho em um Cenário Pós-Reforma Trabalhista. In: BRITO, José Claudio Monteiro de; MARANHÃO, Ney; MELO, Sandro Nahmias; e NASCIMENTO, Sônia Mascaro (Coordenadores). O Mundo do Trabalho em Debate: Estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos e STOLZ, Sheila. A Quarta Revolução Industrial e o assédio moral organizacional. IN: Revista LTr, Ano 84, nº 2, SP/Brasil, fevereiro de 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 133.

GALVADA, Christian e LEYSSA, Claude Lucas de. *L'Arbitrage*. Paris: Dalloz, 1993.

GOUVEIA, Mariana França. Curso de Resolução Alternativa de Litígios. 3 ed. Coimbra: Almedina, 2019.

JARROSSON, Charles. *La notion d'arbitrage*. Paris: Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, 1987.

MACHADO, Jónatas. Direito Internacional. 4 ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

MEDINA, José M<sup>a</sup> Chilón e MERCHAN, José Fd<sup>o</sup> Merino. *Tratado de arbitraje privado interno e internacional*. Madri: Civitas, 1978.

MERCADANTE, Araminta de Azevedo. Arbitragem comercial internacional: características. In: MERCADANTE, Araminta de Azevedo e MAGALHÃES, José Carlos. Solução e prevenção de litígios internacionais. São Paulo: Necin Projeto Capes, 1998.

MORTARA, Ludovico. *Comentario dal código e dele leggi de procedura civile*. Milão: Casa Editrice Dottor Francesco Vallardi, Vol. III, 1923.

MUSTILL, Michael J. e BOYD, Stewart C. *The law and practice of commercial arbitration in England*. 2 ed. London and Edinburgh: Butterworths, 1989.

RAMOS, Rui Manuel de Moura. Direito Internacional Privado e Constituição - introdução a uma análise das suas relações. Coimbra: Coimbra Editora, 1994.

RAMOS, Rui Manuel de Moura. A Convenção de Bruxelas sobre competência judiciária e execução de decisões: Sua adequação à realidade juslaboral. In: Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XXXVIII, janeiro-dezembro - n<sup>o</sup> 1-2-3-4, 1996.

RAMOS, Rui Manuel de Moura. *The new EC rules on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgements*. In: RAMOS, Rui Manuel de Moura. Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional. Coimbra: Coimbra Editora, Vol. II, 2007.

RAMOS, Rui Manuel de Moura. A arbitragem estrangeira e reconhecimento de sentenças arbitrais estrangeiras no novo direito português de arbitragem. In: CORREA, Fernando Alves; SILVA, João Calvão da; ANDRADE, José Carlos Vieira de; CANOTILHO, José Joaquim Gomes; e COSTA, José Manuel M. Cardoso da (Orgs.). Estudos em homenagem a António Barbosa de Melo. Coimbra: Almedina, 2013.

REDFERN, Alan e HUNTER, Martin. *Droit et pratique de l'arbitrage commercial international*. 2 ed. Paris: LGDJ, 1991.

RUBINO-SAMMARITANO, Mauro. *Il Diritto Dell'Arbitrato*. 3 ed. Milão: CEDAM, 2002.

SARLET, Ingo e FENSTERSEIFER, Tiago. *Princípios de Direito Ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIZZEROTTO, Gianni. *Dell'arbitrato*. 2 ed. Milão: Giufrè, 1982.

VICENTE, Dário Moura. *Da arbitragem comercial internacional*. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.

SHAWB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SOMAVIA, Juan (Director General). *Report of Director-General to International Labour Conference: Decent Labour*. Geneve, 1999. In: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 8/09/2020.

TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union - The changing nature of EU Law*. In: *European Journal - Review of European Law in Context*, Vol. 21, Issue 1, 2015, january.

THOMÉ, Romeu. *Manual de Direito Ambiental*. 9 ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2019.

VOLCKART, Olivier e MANGELS, Antje. *Are the roots of the modern Lex Mercatoria rely medieval?* In: *Southern Economic Journal*, Vol. 65, Issue 3, 1/1/1999.



# O CEJUSC DA JUSTIÇA DO TRABALHO - RAZÃO DE SER, ESSÊNCIA E ATUAÇÃO NA POLÍTICA DE TRATAMENTO ADEQUADO DE DISPUTAS

*Avertano Messias Klautau \**

**RESUMO:** Os sistemas judiciários no mundo avançam no sentido de valorizar a solução por autocomposição. No Brasil, a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos de interesses assegura a todos o direito à solução dos conflitos pelo meio adequado à sua identidade, sendo o CEJUSC a unidade judiciária encarregada da efetivação da Política, através de mediadores capacitados de forma multidisciplinar. Na Justiça do Trabalho, a regulamentação do CEJUSC foi alterada no ano de 2021, dispondo, dentre outros temas, sobre cooperação judiciária, arquivamento, revelia e a mediação pré-processual, sendo mais um mecanismo à disposição da sociedade para a solução de conflitos.

## 1. INTRODUÇÃO.

A vida em sociedade é feita de conflitos. Tais divergências são objeto de solução estatal pelo Poder Judiciário, utilizando-se para tanto do processo e consequente sentença, na imensa maioria dos casos, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Diante da percepção mundial da insuficiência e limitação da solução adjudicada, constata-se a valorização da via autocompositiva em diversos sistemas judiciários.

Mais que a redução do acervo de processos, outras razões como a relevância da participação das partes na solução do problema, a abrangência dos reais interesses na questão e a efetiva pacificação fizeram com que os países criassem políticas públicas visando à resolução adequada dos conflitos.

No Brasil, o CNJ, através da Resolução n. 125/2010, criou a Política Pública de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, enaltecendo que a sentença é somente um caminho possível e dotando o Poder Judiciário de meios efetivos para aplicação de outras formas adequadas para solucionar a questão jurídica.

Na sequência, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) estendeu tal política à Justiça do Trabalho através da Resolução n. 174/2016,

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Coordenador do Centro Judiciário de Solução de Conflitos - CEJUSC em Belém.

ambas criando o Centro Judiciário de Solução de Conflitos - CEJUSC, unidade encarregada da aplicação dos métodos de autocomposição, objeto do presente artigo.

## 2. O DESENVOLVIMENTO DOS MÉTODOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

O mundo verifica na atualidade o incremento da solução de conflitos por autocomposição.

Em rápido retrospecto, no Brasil, a Constituição Imperial de 1824, em seu art. 161, previu a importância da solução conciliada: “*Sem se fazer constar que se tem tentado o meio de reconciliação, não se começará processo algum*”.<sup>1</sup>

Com um salto de quase 200 anos, chegamos em 04 de junho de 2021, data em que o Brasil assinou a Convenção das Nações Unidas sobre Acordos Comerciais Internacionais resultantes de Mediação (Convenção de Singapura).

No preâmbulo da norma internacional é reconhecido o valor da mediação para o comércio internacional, um método para resolver disputas em que as partes solicitam a uma terceira pessoa a solução da questão amigavelmente, como alternativa ao litígio.<sup>2</sup>

Portanto, infere-se, a nível mundial, a reestruturação do sistema de Justiça, conforme ressaltado pelo Desembargador do E. TRT da 8ª Região, Dr. Raimundo Itamar Lemos Fernandes Junior, em estudo sobre os meios de solução de conflitos no Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá (T-MEC):

*(...)o Direito de cada nação está a fazer um percurso no sentido de adotar os métodos mais comuns de solução de controvérsias no Direito Internacional: os alternativos, ou seja, os que não são sujeitos às barras do Poder Judiciário.*<sup>3</sup>

Especificamente sobre o T-MEC, há previsão de consultas relacionadas com sua interpretação e aplicação (artigo 31.4); a parte interessada pode solicitar uma reunião da Comissão de Livre Comércio (artigo 31.5); a Comissão pode fazer recomendações, cabendo ainda a conciliação, mediação ou outro procedimento de solução de controvérsias. Ou seja, vários mecanismos para a solução negociada.

<sup>1</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Curso de Formação de Instrutores, Negociação, Mediação e Conciliação. 1ª Edição. 2020, p. 28.

<sup>2</sup> In: [https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/EN/Texts/UNCITRAL/Arbitration/mediation\\_convention\\_v1900316\\_eng.pdf](https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/EN/Texts/UNCITRAL/Arbitration/mediation_convention_v1900316_eng.pdf). Acesso em: 30/11/2021.

<sup>3</sup> FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios pacíficos de resolução de litígios, o Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá (T-MEC) e a *Online Dispute Resolution* (ODR). In: MONACO, Gustavo Ferraz e LOULA, Maria Rosa (Coordenadores). Direito Internacional e Comparado: Trajetória e Perspectivas. São Paulo: Quartier Latin, 2021, Vol. II, pp. 451-474.

Para que se compreenda tal avanço global, imprescindível citar a conferência “Variedades de processamento de conflitos”, realizada em 1976, pelo professor Frank E. A. Sander, quando foi sugerida a conversão dos tribunais em centros de solução de disputas, com prévia triagem dos casos para posterior utilização do método mais apropriado.<sup>4</sup>

Tal onda pacificadora avança também fora do Poder Judiciário. De maneira resumida, como canais alternativos à sentença judicial, temos:

- a) Cartórios Extrajudiciais - Leis: 11.441/07 - Inventários e divórcios; 13.465/17 - mediação pelo cartório em regularização fundiária; 13.484/17 - retificação, averbação ou anotação de registro; - CPC 2015 - art. 1.071 - para usucapião extrajudicial;
- b) Poder Executivo: a criação de câmaras de prevenção e resolução administrativa de conflitos (art. 32 da Lei n. 13.140/2015); através de órgãos públicos: ANATEL, Procons e SENACON (Consumidor.gov);
- c) Ministério Público: acordo de não persecução penal - Res. n. 181/2017 do CNMP;<sup>5</sup>
- d) Iniciativa privada: SERASA e Reclame Aqui.

Deve-se destacar ainda a existência do Projeto de Lei n. 4894/2019 - CD, que permite que o acordo extrajudicial seja celebrado por escritura pública, prescindindo da homologação judicial trabalhista.

No Brasil, buscando as raízes, esse movimento é reconhecido nas palavras do Professor Kazuo Watanabe, ao tratar do novel conceito de acesso à justiça e sua atualização: a) com a criação dos Juizados de Pequenas Causas, com a Lei da Ação Civil Pública e com o Código de Defesa do Consumidor; b) com a Res. n. 125/2020 do CNJ, que implementou a Política de Tratamento Adequado de Disputas.

Na mesma linha é a percepção do Desembargador do E. TJPR, Dr. Roberto Portugal Bacellar. Ao refletir sobre os países da *common law*, onde aponta que a judicialização é sempre desestimulada, com permanente incentivo às soluções extrajudiciais, administrativas e preventivas, o autor destaca que se percebeu um gradativo declínio e deslegitimação de soluções impostas pelo Estado em substituição à vontade das partes, ganhando força as propostas de cooperação e negociação.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> CABRAL, Trícia Navarro Xavier. Visão Multidisciplinar das Soluções de Conflitos no Brasil. Coordenação de: Joao Grandino Rodas, Aline Anhezini de Souza, Juliana Poloni, Guilherme Bertipaglia Leite da Silva e Eduardo Machado Dias 1. ed. Curitiba: Editora Prismas, 2018, p. 337.

<sup>5</sup> MESSIAS, Mauro. Acordo de não persecução penal: teoria e prática. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

<sup>6</sup> BACELLAR, Roberto Portugal. Tratamento Adequado dos Conflitos: volume 1. Coordenadores: Amanda Barbosa, Guilherme Bertipaglia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 89/90.

Portanto, verifica-se no mundo a valorização da solução do conflito pelas próprias partes, momento em que o cidadão é instigado a refletir sobre a sua dependência em relação à solução judicial para os seus problemas.

Falando da Justiça do Trabalho, sendo que a CLT, de 1943, prevê obrigatoriamente dois momentos para a tentativa conciliatória, o que mudou?

De início, a mudança veio com a Res. n. 125/2010 do CNJ, estendida para a Justiça do Trabalho pela Res. n. 174/2016 do CSJT, que implantaram a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos, a qual é realizada pelos CEJUSCs, unidades judiciárias objeto de análise do próximo tópico.

### 3. CEJUSC - ORIGEM, RAZÃO DE SER E MEIOS DE ATUAÇÃO.

O CEJUSC, Centro Judiciário de Solução de Conflitos, nasceu com a Res. n. 125/2010 do CNJ. Além de determinar aos tribunais a instalação do NUPEMEC - Núcleo Permanente de Solução de Conflitos, órgão de planejamento, a Política previu a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (arts. 7º e 8º).<sup>7</sup>

Sobre a gênese do CEJUSC, estabelecia a Lei n. 7.244/84 - Lei dos Juizados Especiais de Pequenas Causas:

*Art. 22. Aberta a sessão, o Juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação, mostrando-lhes os riscos e as consequências do litígio, especialmente quanto ao disposto no §2º do art. 3º desta Lei.*

*Art. 23. A conciliação será conduzida pelo Juiz ou por conciliador sob sua orientação.*<sup>8</sup>

A Professora Ada Pellegrini Grinover, ao tecer comentários sobre a citada lei, afirmou:

*“O juiz serve-se da colaboração de conciliadores e árbitros. (...) O conciliador não é órgão jurisdicional, nem exerce jurisdição. É auxiliar da Justiça e vale como multiplicador da capacidade do juiz, trabalhando sob a supervisão deste. A escolha de pessoas diversas do futuro, eventual julgador, para a atividade conciliativa, obedece a recomendações segundo as quais devem existir órgãos diversos para funções distintas, sem olvidar as críticas que se fazem à atribuição da função conciliativa ao juiz da causa, em razão da dificuldade de desvincular o papel mais ativo deste, na obra de convencimento das partes, de um verdadeiro pré-julgamento.”*<sup>9</sup>

<sup>7</sup> BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 125/2010, de 29 de novembro de 2010.

<sup>8</sup> BRASIL. Lei n. 7.244/1984, de 7 de novembro de 1984.

<sup>9</sup> Revista de Informação Legislativa. Brasília, Ano 25, n. 97, jan/mar 1988, p. 201.

Tal opção delegatária da atividade judicial decorre do sucesso verificado em outros países, como afirma João Geraldo Piquet Carneiro:

*“O Juizado das Pequenas Causas (Small Claims Courts) é uma subdivisão da Corte Cível da cidade de Nova Iorque.(...) Cada Juizado é presidido por um juiz togado, com a assistência de diversos árbitros escolhidos entre advogados com ampla experiência profissional.(...)”*<sup>10</sup>

*Na alocação de tarefas entre o Juiz e os árbitros encontra-se a pedra de toque do sucesso do Juizado de Pequenas Causas, que explica a sua capacidade de julgar setenta mil casos anuais, apenas na cidade de Nova Iorque. Cerca de oitocentos advogados de reconhecida capacidade profissional funcionam como árbitros sem qualquer remuneração.”*<sup>10</sup>

A mesma fonte norte americana para o CEJUSC é citada na entrevista dada pela Ministra Nancy Andrighi, do STJ, na Revista do CNJ, quando foi destacada a função multiplicadora do auxiliar da Justiça:

*“O juiz leigo é um mecanismo mais avançado no desenvolvimento e na aceleração do procedimento adotado pelos Juizados. Com ele, podemos multiplicar o número de audiências de instrução e julgamento realizadas.”*<sup>11</sup>

O Manual de Mediação do CNJ também reconhece a forte influência norte-americana para fins de criação do CEJUSC.<sup>12</sup>

A tarefa pacificadora realizada pelo mediador foi aprimorada na atual Lei n. 9.099/95:

*“Art. 7º Os conciliadores e Juízes leigos são auxiliares da Justiça, recrutados, os primeiros, preferentemente, entre os bacharéis em Direito, e os segundos, entre advogados com mais de cinco anos de experiência.”*<sup>13</sup>

Na Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais se identifica a preocupação com a necessária capacitação dos auxiliares da Justiça, diante da previsão legal de preferência por bacharéis em Direito e advogados.

Logo, na atualidade, os juízes leigos são recrutados por meio de processo seletivo público de provas e títulos, com preparação anterior ao exercício e sistema de avaliação de desempenho (Res. CNJ n. 174/2013).

<sup>10</sup> CARNEIRO, João Guilherme Piquet. O Acesso à justiça pública: uma experiência de Juizado de Pequenas Causas. Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 39, n. 4, p. 39-45, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v39i4.2237. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2237>. Acesso em 10/11/2021.

<sup>11</sup> BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Entrevista. Revista CNJ, Brasília, v. 1, n. 1, p. 5-8, 2015. Entrevistada: Corregedora Nancy Andrighi. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/265>. Acesso em 06/12/2021.

<sup>12</sup> BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Azevedo, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial*, 6ª Edição (Brasília/DF: CNJ), 2016 p. 27.

<sup>13</sup> BRASIL. Lei n. 9.099/95, de 26 de setembro de 1995.

Conseqüentemente, considerando o pilar da qualificação diferenciada para os mediadores, a Res. n. 125/2010 CNJ fez constar:

Art. 8º (...)

§ 1º As sessões de conciliação e mediação pré-processuais deverão ser realizadas nos Centros, podendo, as sessões de conciliação e mediação judiciais, excepcionalmente, serem realizadas nos próprios Juízos, Juizados ou Varas designadas, desde que o sejam por conciliadores e mediadores cadastrados pelo tribunal (inciso VII do art. 7º) e supervisionados pelo Juiz Coordenador do Centro (art. 9º). (Redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

A mesma preocupação, para a Justiça do Trabalho, extrai-se da Res. n. 174/2016 do CSJT:

“Art. 6º (...)

§ 1º As sessões de conciliação e mediação realizadas nos CEJUSCs-JT contarão com presença física de magistrado, o qual poderá atuar como conciliador e mediador e supervisionará a atividade dos conciliadores e mediadores, estando sempre disponível às partes e advogados, sendo indispensável a presença do advogado do reclamante, caso constituído.”<sup>14</sup>

Posteriormente, o CPC de 2015, integrando o microsistema da PTAD, fez constar:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

A magistrada do TJ-SP, Dra. Valeria Ferioli Lagrasta, por sua vez, ressalta que *“os parâmetros utilizados para a criação dos “CEJUSCs” foram o gerenciamento do processo e os Setores de Conciliação e Mediação do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, e o Fórum de Múltiplas Portas ou Tribunal Multiportas (Multidoor Courthouse) do direito norte americano, além de diversas experiências de conciliação de diferentes Estados.”*<sup>15</sup>

A autora destaca que a grande inovação do projeto de “Gerenciamento de Casos” (Centro Brasileiro de Estudos e Pesquisas Judiciais) foi a criação dos Setores de Conciliação e Mediação, que prestam auxílio no sentido de viabilizar o estudo do caso, com análise quanto à possibilidade de composição.

Na onda norte-americana do movimento pelos meios alternativos de solução de conflitos, a ideia de Tribunal Multiportas trouxe a visão de um

<sup>14</sup> BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 174/2016, de 30 de setembro de 2016.

<sup>15</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Curso de Formação de Instrutores - Negociação, Mediação e Conciliação. Ministério da Justiça e Segurança Pública. 1ª edição, 2020. p. 66.

Poder Judiciário que apresenta ao usuário diversos mecanismos para utilização, superada a compreensão de que todos os problemas devem ser resolvidos pela sentença judicial.

Para tanto, necessário se faz a presença de pessoas capacitadas e treinadas para a triagem, outra premissa da PTAD, e aplicação dos métodos de solução dos conflitos, cabendo ao magistrado o acompanhamento e fiscalização desse trabalho (função gerencial).<sup>16</sup>

Sobre o tema, para Elpídio Donizetti, *“os conciliadores e mediadores judiciais, (...) são aqueles auxiliares que ficam responsáveis pela realização das sessões de conciliação e de mediação, nas quais se buscará resolver o conflito de interesses pela autocomposição, isto é, sem a intervenção do juiz, a não ser para homologar o acordo celebrado. (...) Os conciliadores e os mediadores são peças fundamentais dessa nova disciplina, pois é através deles que o legislador buscou disseminar a cultura do diálogo e da pacificação social em detrimento da cultura da sentença.”*<sup>17</sup>

Assim, o coração da PTAD está na realização das sessões pelos mediadores altamente capacitados para a função pacificadora.

Ao mesmo tempo, separou-se a fase conciliatória, pela preocupação das partes com a contaminação da fase instrutória, já que os mediadores incumbidos do restabelecimento da comunicação entre as partes não atuarão na fase seguinte do feito.

O Professor Kazuo Watanabe, em artigo intitulado “Cultura da sentença e cultura da pacificação”, enaltece que uma das causas do pouco êxito das atividades conciliatórias é a atribuição do trabalho de mediação ao magistrado, pela sua natural restrição, decorrente da função de julgar, que o limita pelo risco do prejulgamento, na formulação de propostas de acordo para os litigantes.<sup>18</sup>

O mesmo autor, em 2005, indicou a existência de um certo preconceito com os demais métodos de solução dos conflitos além da sentença, *“por sentirem alguns juízes que seu poder poderá ficar comprometido se pessoas não pertencentes ao Poder Judiciário puderem solucionar os conflitos de interesses”*.<sup>19</sup>

Não é por outra razão que o CPC, puxado pela Res. n. 125/2010 do CNJ, orienta o juiz a promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais (art. 139, V).

No mesmo sentido é o art. 334 do CPC, ao estabelecer que o conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência

---

<sup>16</sup> Idem, p. 69.

<sup>17</sup> DONIZETTI, Elpídio. Auxiliares da Justiça. 2016. Disponível em: <https://portalied.jusbrasil.com.br/artigos/362973221/auxiliares-da-justica>. Acesso em 22/11/2021.

<sup>18</sup> YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanóide de. Estudos em homenagem à Professora Ada Pellegrini Grinover. [S.l: s.n.], 2005, p. 690.

<sup>19</sup> Idem, p. 686.

de conciliação ou de mediação (§1º). Claramente extrai-se da lei a diretriz da delegação da tarefa de mediar/conciliar ao mediador, o que deve ocorrer no ambiente diferenciado do CEJUSC, local de centralização das estruturas judiciárias de solução consensual de disputas (art. 3º, I da PTAD).

Inexistindo CEJUSC, a Res. n. 288/2021 do CSJT prevê a efetivação da PTAD pela Vara do Trabalho da seguinte forma:

Art. 2º (...)

II - a política de tratamento adequado de disputas de interesses nas localidades atingidas pela extinção mencionada no inciso I será executada pelos magistrados da Vara do Trabalho, os quais, se devidamente capacitados em métodos consensuais de solução de disputas, poderão contar, para tanto, com o auxílio dos servidores da própria unidade judiciária, igualmente capacitados em métodos consensuais de solução de disputas, nos mesmos moldes previstos nesta Resolução;

Destarte, o CEJUSC tem como essência o potencial multiplicador da atividade dos mediadores e conciliadores, que com capacitação aprofundada e multidisciplinar (Anexo I da Res. n. 174/2016 CSJT), auxiliam na solução dos conflitos, propiciando o empoderamento das partes, em procedimento informal e pautado na autonomia da vontade, nuances que valorizam a solução por autocomposição.

#### **4. AS MUDANÇAS NORMATIVAS DE REGULAMENTAÇÃO DOS CEJUSCS: A RESOLUÇÃO N. 288/2021 DO CSJT.**

Passados cinco anos da publicação da Res. n. 174/2016 do CSJT, a Res. n. 288/2021 do CSJT veio atualizar a Política trabalhista. De início, atento ao art. 67 do CPC e Res. n. 350/2020 do CNJ, a Res. n. 288/2021 passou a prever a cooperação judiciária entre os CEJUSCs, Varas do Trabalho e outras unidades judiciárias (art. 6º, §3º-A).

A propósito, recentemente, o CEJUSC do E. TRT da 7ª Região realizou acordo de cooperação com vinte e três tribunais regionais, viabilizando o pagamento de mais de 56 milhões em dívidas trabalhistas, após o grupo empresarial formado pelas empresas EIT - Empresa Industrial Técnica, EIT Engenharia S.A. e EIT Construções S.A. indicar a existência de créditos provenientes de precatórios junto ao Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> In: [https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4721:coop-eracao-judiciaria-iniciada-pelo-trt-cc-resulta-em-pagamento-de-r-56-milhoes-a-trabalhado-res&catid=152&Itemid=885](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4721:coop-eracao-judiciaria-iniciada-pelo-trt-cc-resulta-em-pagamento-de-r-56-milhoes-a-trabalhado-res&catid=152&Itemid=885). Acesso em 24/11/2021.

Para o E. TRT da 8ª Região, tal cooperação judiciária permitiu o pagamento de mais de dois milhões de reais aos credores, em cento e setenta e dois processos, acordos que continuam sendo realizados pelo CEJUSC 2º grau.<sup>21</sup>

Outra alteração feita, considerando o pilar da “adequada formação e treinamento de servidores e magistrados”, foi a necessária assistência dos estagiários pelo servidor ou magistrado responsável pelo ato (art. 6º, §9º).

Sobre o tema, no âmbito da Justiça do Trabalho, além de a PTAD ser implementada necessariamente por pessoas que integrem o seu quadro (art. 6º, §8º da Res. n. 174/2016 do CSJT), após selecionadas em difíceis concursos públicos, a Política exige profunda e continuada capacitação de servidores e magistrados (40 horas teóricas e 60 horas práticas), conforme conteúdo descrito no Anexo I da norma, a cada três anos, premissa que considera a constituição multifacetada do conflito humano.

Tão importante quanto a capacitação em Métodos Adequados de Solução de Conflitos - MASCs, a Res. CSJT n. 174/2016 estabelece o pilar da imperativa consideração dos elementos da demanda para fins de aplicação da ferramenta apropriada para sua solução.

Estamos falando da tarefa de triagem de processos para efetivação da PTAD. Há feitos que têm o DNA compatível com a solução adjudicada (sentença), assim como há demandas que indicam que a mediação ou a conciliação devem ser utilizadas para a solução democrática, pelas próprias partes, sendo essa análise genética dependente do correspondente preparo técnico.

A triagem de feitos tem previsão no art. 7º da Res. CSJT n. 174/2016, quando prevê que o CEJUSC deve dispor de conciliador capacitado para triagem e encaminhamento adequado das disputas (§2º).

Tal tarefa, norteadada pelos princípios da eficiência, do acesso à ordem jurídica justa e do tratamento adequado de disputas, todos norteadores da Política (considerandas), parte da capacitação do servidor na PTAD, passando pela sua vivência no fórum e constante experimentação das reflexões, para fins de aproveitamento máximo do CEJUSC.

O valor da causa, o rito de procedimento, as partes e o objeto da demanda são alguns critérios que a triagem necessariamente deve utilizar. A título de exemplo, é natural que a demanda contendo o pedido de verbas rescisórias, após o término contratual, imotivado e incontroverso, por iniciativa patronal, tem maior potencial conciliatório que os pedidos indenizatórios decorrentes de doença laboral.

Portanto, o tratamento igual de demandas diferentes afronta claramente os escopos da Res. n. 174/2016 do CSJT, para fins de aplicação da PTAD.

---

<sup>21</sup> In: <https://www.trt8.jus.br/cejusc/relatorios>. Acesso em 03/04/2022.

Além da necessidade de tratar adequadamente as disputas, a previsão de triagem viabiliza o princípio da celeridade, incrementa a atuação do CEJUSC com demanda de real potencial conciliatório e efetiva o aproveitamento de atos.

Integra a ideia de triagem o recurso fundado em jurimetria, a ser implantado no PJE, em fase de experimentação, para classificação quanto ao potencial conciliatório, conforme projeto do E. TRT da 4ª Região.<sup>22</sup>

Situações como a existência de depósito recursal nos autos, o percentual de admissibilidade do Recurso de Revista e as demandas alcançadas pelos recursos repetitivos também devem ser utilizados para triagem. Por outro lado, o Centro mantém relação de partes que não apresentam política de solução autocompositiva, o que também é considerado para fins de triagem e organização da pauta.

Corroborar tal compreensão o art. 7º, § 5º-A da Res. n. 174 do CSJT, ao facultar o encaminhamento das demandas pelo juízo de origem ao CEJUSC. Ou seja, demandas que apresentam a face da solução adjudicada não devem ser encaminhadas ao CEJUSC, por perda de tempo e de atos processuais.

Outra alteração realizada pela Res. 288 na Res. 174 ressalta a razão de ser do CEJUSC: eventual requerimento de extinção do feito sem resolução do mérito somente pode ser analisado pelo Centro no bojo de um acordo homologado. Do contrário, o mero requerimento de extinção deve ser objeto de análise pela Vara de origem (art. 7º, § 5º-B da Res. CSJT n. 174/2016).

Quanto à incidência do art. 844 da CLT, nos feitos que tramitam no CEJUSC, também houve clara limitação do âmbito de atuação do Centro. Hoje, a ausência das partes à audiência inaugural deve ser objeto de registro, com possibilidade de arquivamento pelo juiz supervisor, enquanto os efeitos da revelia ficam para análise da Vara de origem (art. 7º, § 5º-C e § 5º-D da Res. CSJT n. 174/2016).

Em seguida, sendo mais um exemplo do movimento ampliativo da Justiça Multiportas, o CSJT realizou a mais importante alteração na Res. CSJT n. 174/2016, fixando:

Art. 7º(...)

§ 7º Podem ser submetidos ao procedimento de mediação pré-processual os conflitos individuais e coletivos, a cargo dos respectivos CEJUSCs-JT de primeiro e segundo graus, conforme o caso, mediante registro próprio no Sistema PJe-JT, com garantia na produtividade do respectivo magistrado condutor do procedimento.

O método de solução vem alcançar espaço conflitual existente na legislação, pois o art. 764 da CLT enaltece a incidência da solução conciliada para os dissídios submetidos à apreciação do Poder Judiciário.

<sup>22</sup> In: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/219390> Acesso em 24/11/2021.

Tal dispositivo segue no rastro do art. 3º do CPC: “o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos” (§2º), sendo que “a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial” (§3º).

Portanto, agora, a Justiça do Trabalho também pacifica conflitos que sequer foram ajuizados, o que vem sendo feito fora de seus muros há muito tempo.

Diante da magnitude da alteração realizada, hoje os mediandos podem apresentar o conflito ao CEJUSC, para recebimento no Sistema PJe, regular distribuição para a Vara, com as notificações respectivas, conversas, audiências e tratativas consequentes.

Assim, a Política de Tratamento Adequado de Disputas colmatou fenda na seara trabalhista que compelia e incentivava inúmeras lides simuladas, ou desnecessárias, permitindo que o ambiente de paz seja restabelecido com base na boa conversa, informal e célere, antes que a notificação judicial cause o descontentamento por ter sido o reclamado “colocado na Justiça”.

Destaca-se ainda que a mediação pré-processual evita a espiral de conflitos, o desgaste emocional e o dispêndio de recursos financeiros.

Nas palavras do magistrado do E. TRT da 9ª Região, Dr. Fernando Hoffmann, “*uma vez provocado o Poder Judiciário por meio de reclamação pré-processual ou pedido de mediação pré-processual, o juiz “julgador” cede espaço ao juiz “mediador”. Não há procedimento pré-definido e as partes têm grande dose de autonomia não só para negociar a resolução de conflito, como também o próprio curso da mediação.*”<sup>23</sup>

O mesmo autor destaca vários pontos positivos para os cidadãos, a sociedade e o Judiciário:

“(…) não há pagamento de custas e honorários sucumbenciais; o recurso das videoconferências reduz o desperdício de tempo e os custos com deslocamentos; as partes não se preocupam com estratégias jurídicas ou com peças processuais e ficam liberadas para experimentar soluções para o conflito, algumas delas inalcançáveis por meio de um processo judicial; o procedimento da mediação pré-processual é extremamente flexível e em quase nada lembra um típico processo judicial; a informalidade impera e as partes são instadas a gerar opções sem a preocupação de sofrerem com eventuais prejulgamentos ou pressões do juiz “julgador”; o juiz “mediador” que atua

<sup>23</sup> HOFFMANN, Fernando. Mediação Pré-Processual: o melhor de dois mundos. 2021. Disponível em: [https://www.linkedin.com/pulse/media%C3%A7%C3%A3o-pr%C3%A9-processual-o-melhor-de-dois-mundos-fernando-hoffmann?trk=public\\_post](https://www.linkedin.com/pulse/media%C3%A7%C3%A3o-pr%C3%A9-processual-o-melhor-de-dois-mundos-fernando-hoffmann?trk=public_post). Acesso em 29/11/2021.

na mediação pré-processual usualmente é capacitado em mediação e conciliação e atua intensamente para auxiliar (e não coagir) as partes a tomar a melhor decisão informada; não alcançada a composição, as partes podem tomar outros cursos de ação, como a judicialização do litígio ou o retorno à negociação direta; alcançado o consenso, normalmente há a homologação judicial do acordo, a conferir dose maior de segurança jurídica em comparação a um acordo oriundo de transação extrajudicial.<sup>24</sup>

Imperativo destacar, outrossim, que a mediação pré-processual viabiliza a realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU.

No âmbito do C. TST, Consulta Administrativa n. 1000945-13.2021.5.00.0000, o Ministro Corregedor Aloysio Silva Corrêa da Veiga fixou parâmetros para a RPP - classe Reclamação Pré-processual (11875). Inicialmente, deve ser autuada e distribuída à Vara do Trabalho, com automático encaminhamento ao CEJUSC no PJe.

No Centro, sendo de sucesso a mediação, deverá ser convertida para a classe Homologação de Acordo Extrajudicial - HTE (12374), conforme art. 7º, §7º-B da Res. n. 174/2016 do CSJT, viabilizando a sentença estabelecida no art. 855-D da CLT. Em seguida, fixou que a avença eventualmente descumprida deverá ser executada nos mesmos autos da HTE.

Destarte, aberta está mais uma janela de solução no comprido corredor da solução do conflito: da negociação direta entre as partes, temos agora, antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, a mediação pré-processual, no CEJUSC.

## **5. O USO DE FERRAMENTAS ELETRÔNICAS NA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS.**

A Revolução 4.0 repercutiu amplamente na PTAD, incentivada pela necessidade de superação do afastamento social exigido pela pandemia da Covid 19.

Partindo do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus, exatamente quatro dias depois foi publicada pelo CSJT a Recomendação CSJT.GVP N° 01/2020, quanto a adoção de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos, nas fases processual e pré-processual, por meios eletrônicos e de videoconferência, por conta da pandemia.

---

<sup>24</sup> Idem.

A Recomendação abrangeu o uso de mensagens eletrônicas (art. 1º, I), a mediação pré-processual - art. 2º; a adaptação dos procedimentos do CEJUSC - uso de e-mails e/ou telefones de contato para o acionamento das partes, viabilizando as práticas de mediação e conciliação, por meios eletrônicos e videoconferência - art. 3º e o uso de aplicativos de mensagens - art. 4º.

No âmbito do E. TRT da 8ª Região, no mês seguinte (abril de 2020), foi editado o Ato Normativo CR n. 01/2020, regulamentando a notificação eletrônica (art. 2º, §2ª) e a realização de audiências telepresenciais (art. 3º).

Já em julho de 2020, foi editado o Ato Normativo CR n. 02/2020, estabelecendo a tomada de reclamação virtual e a prestação de informações de forma virtual, whatsapp e outros meios idôneos (art. 1º), através de qualquer meio telemático capaz de estabelecer comunicação confiável à distância (art. 2º).

Tais normativos vieram se somar aos já existentes sobre o tema: Portaria n. 61/2020 do CNJ; art. 22, §2º da Lei n. 9099/95; art. 23, §3º do CPC e Ato Conjunto n. 06/2020 do CSJT.

Consequentemente, o que já era feito de forma embrionária ou pontual, tornou-se, nesses quase dois anos de pandemia, a regra nas sessões de mediação e conciliação.

Ou seja, em pouquíssimo tempo, milhares de audiências realizadas nos CEJUSCs trabalhistas foram convertidas para o ambiente virtual, com a devida observância às normas sanitárias, migração facilitada pela total inserção da Justiça do Trabalho no PJe, desde 2017.

Estamos falando sobre a resolução de disputas *on line*, subárea da Resolução Adequada de Disputas, conforme o magistrado do E. TRT da 10ª Região, Dr. Rogério Neiva Pinheiro.

Em artigo para o CONJUR<sup>25</sup>, o magistrado ressalta as diversas possibilidades de interação entre as partes. Citando Colin Rule, destaca os benefícios advindos da mediação assíncrona: evitar reações imediatas e emocionais, obtenção de maior esforço de cada parte e maior capacidade de análise do comportamento das partes pelo terceiro neutro. Destaca também o maior controle sobre o processo de busca do consenso e sobre as manifestações das partes.

Por outro lado, o autor ressalta a importância da interação síncrona (em tempo real), que permite a captação das expressões faciais e corporais e minimiza a resistência a determinadas posições de acordo.

Na prática, o avanço tecnológico trouxe inúmeras ferramentas ao CEJUSC para a efetivação do acesso à ordem jurídica justa, conforme leitura do Professor Kazuo Watanabe.

---

<sup>25</sup> PINHEIRO, Rogério Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em 30/11/2021.

Inicialmente, viabilizado agora o acesso ao Poder Judiciário para fins de esclarecimentos aos usuários, apresentação de documentos, realização da mediação pré-processual ou a efetiva atermação e contestação pela via remota, com a larga abertura de canais de atendimento: telefone, Balcão Virtual, Whatsapp, e-mail, Atermação Virtual e CAPE - Canal de Atendimento ao Público Externo.

No passo seguinte, as audiências virtuais no CEJUSC, regra geral, ocorrem pela via telepresencial, com possível conversão para videoconferência (mista), na forma da Res. n. 354/2020 do CNJ e Recomendação n. 101/2021 do CNJ.

Considera-se imperativo ressaltar a grande adesão às audiências telepresenciais no CEJUSC, conforme pesquisa de satisfação interna que aferiu: a) o percentual de 96,2% de inexistência de dificuldades para o acesso à sala virtual; b) inexistência de dificuldades quanto à rede de dados - Internet (93,7%), quadro que ocasionou o percentual de 93,7% de aprovação para manutenção das audiências virtuais após o retorno das atividades presenciais.

Outros dados ratificam o panorama acima, pois, em novembro de 2021, foram realizadas somente 15 audiências mistas no CEJUSC Belém e 14 no mês de dezembro de 2021.

A tecnologia serve também para recuperar o acesso à justiça causada pela pandemia, já que os números indicam que houve redução de 50% no ajuizamento de novas ações, de 2019 para 2020, considerando os reclamantes residentes nos municípios de Cachoeira do Arari, Ponta de Pedras, Salvaterra, Santa Cruz do Arari e Soure.

Para ilustrar o poder das ferramentas tecnológicas para recuperação do acesso à justiça e ilustrar com números do Estado do Amapá, o relatório da Justiça Itinerante realizada pelo magistrado do E. TRT da 8ª Região, Dr. Jônatas Andrade, ao realizar a atermação virtual, em seis meses somente, gerou 517 formulários preenchidos, com a conversão de 259 reclamações trabalhistas.

Contextualizando os benefícios trazidos pela tecnologia para o CEJUSC, tais recursos consistem em meios de superar as dificuldades geográficas e de distância entre os usuários e os prédios das Varas do Trabalho, os custos com passagens e hospedagens das partes, advogados e testemunhas, para as audiências necessárias.

Em muitas vezes, a demanda não é apresentada ao Poder Judiciário pelo fato do valor financeiro eventualmente obtido ser superado pelos gastos para o efetivo exercício do contraditório.

Hodiernamente, visualiza-se com frequência que, com um telefone celular, as informações são obtidas e a atermação é realizada, possibilitando a participação na audiência do CEJUSC, sem qualquer custo ao usuário.

Da mesma forma, ao reclamado, restou viabilizado obter informações, manifestar-se quanto ao interesse na solução por autocomposição, para interação assíncrona, apresentação de documentos e defesa e participação na sessão de mediação, com economia de atos e finanças.

Na casuística do CEJUSC, a Resolução de Disputas *on-line* utiliza a caixa de ferramentas de acordo com o perfil do conflito: mediação pré-processual, mediação ou conciliação; interação síncrona ou assíncrona; e-mail, ligação telefônica ou aplicativo de mensagens, vídeo e voz; grupo em aplicativo de mensagens com o CEJUSC somente ou com as outras partes; conjugação de troca de mensagens com audiência virtual.

As possibilidades são inúmeras e a criatividade e a informalidade devem incidir no ponto ótimo para a finalidade pacificadora (art. 166 do CPC).

Ressalto que o retorno do usuário indica satisfação com o uso das ferramentas eletrônicas, diante do *feedback* dado por 89,9% dos participantes de audiências quanto a validade da tentativa da conciliação por meio virtual, enquanto 94,9% responderam que foram bem atendidos no CEJUSC, no ano de 2021.

Portanto, a leitura atual do art. 5º, inc. XXXV da CF - princípio do amplo acesso à justiça, conforme Res. n. 125/2010 do CNJ, apresenta dimensão que abrange o pleno exercício da cidadania, conforme magistério do Professor Kazuo Watanabe.<sup>26</sup>

Para tanto, é imprescindível a oferta à sociedade de serviços para solução de conflitos que abranjam métodos consensuais, nos âmbitos judicial e extrajudicial.

Literalmente, diz o autor: *“o conceito de acesso à justiça passou por uma importante atualização: deixou de significar mero acesso aos órgãos judiciários para a proteção contenciosa dos direitos para constituir acesso à ordem jurídica justa, no sentido de que os cidadãos têm o direito de ser ouvidos e atendidos não somente em situação de controvérsias com outrem, como também em situação de problemas jurídicos que impeçam o pleno exercício da cidadania, como nas dificuldades para a obtenção de documentos seus ou de seus familiares ou os relativos a seus bens.”*<sup>27</sup>

Destarte, muito mais que a mera possibilidade de ajuizamento da ação, faz-se necessário disponibilizar múltiplas formas de solução do conflito, bem como serviços de orientação jurídica, assistência social e obtenção de documentos que permitam o exercício da cidadania.

---

<sup>26</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Curso de Formação de Instrutores - Negociação, Mediação e Conciliação. 1ª edição, 2020. p. 19.

<sup>27</sup> Idem. p. 20.

## 6. CONCLUSÃO.

Vivemos uma nova era. Mais que a solução numérica para os problemas de acervo do Poder Judiciário, o sistema de Justiça busca aprimorar os mecanismos de pacificação social dos conflitos.

Apesar dos dispositivos legais na CLT (1943), a grande novidade para a Justiça do Trabalho, no tema da solução de conflitos por autocomposição, é a Política de Tratamento Adequado de Disputas - PTAD, criada pela Res. n. 174/2016 do CSJT.

As tentativas de conciliação continuam existindo na CLT (após a abertura da audiência e depois das razões finais - arts. 846 e 850), porém as Resoluções n. 125/2010 do CNJ e n. 174/2016 do CSJT construíram novas fundações para sociedade atual.

Na mesma direção foi o CPC vigente, formando o microssistema de Resolução Adequada de Disputas, juntamente com a Lei n. 13.140/2015 (Lei da Mediação), esta não aplicável aos conflitos trabalhistas (art. 42, parágrafo único).

O coração da Política é o CEJUSC, unidade judiciária encarregada da realização das sessões de mediação e conciliação, através de mediadores altamente capacitados, de forma multidisciplinar, como exigem os conflitos sociais, que viabilizam a Justiça Multiportas através de Multibraços, pela passagem da tarefa pacificadora aos servidores.

O CEJUSC, como órgão de execução da PTAD, realiza a triagem dos feitos encaminhados pelas Varas do Trabalho, oferecendo aos usuários dos serviços o meio de resolução mais compatível com o conflito, seja de forma pré-processual ou no curso do processo.

Nessa atividade, a situação pandêmica fez acelerar a aplicação das ferramentas tecnológicas trazidas pela Revolução 4.0.

Em meses, as sessões presenciais no “Quintal da Conciliação” migraram para o ambiente virtual, com a realização das sessões telepresenciais e a sequência de atos de forma remota.

Conforme a Professora Maria Tereza Aina Sadek, a adoção de um novo paradigma implica impactos de ampla magnitude, de uma nova matriz, de um novo olhar e, conseqüentemente, da exigência de novos métodos e ações.<sup>28</sup>

Portanto, deve ser ressaltado que a Política de Tratamento Adequado de Conflitos busca aproximar, empoderar e orientar as partes na construção de um acordo (art. 1º), devendo magistrados e servidores focarem no empoderamento das partes para a autocomposição (art. 5º, inc. VI da Res.

---

<sup>28</sup> SADEK, Maria Tereza Aina. Tratamento Adequado dos Conflitos - Um novo paradigma. In: Tratamento adequado dos conflitos: volume II. Coordenadores: Amanda Barbosa, Guilherme Bertipaglia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 17.

n. 174/2016 do CSJT), ou seja, estimular os interessados a resolverem seus conflitos futuros.

O resgate da autonomia das partes frente ao Estado consiste em objetivo que deve nortear a efetivação da PTAD, sendo instrumento de cidadania e democracia, ao incentivar a participação nos atos de governo e ao viabilizar a emancipação social.

## **BIBLIOGRAFIA.**

BACELLAR, Roberto Portugal. Tratamento Adequado dos Conflitos: volume 1/coordenadores: Amanda Barbosa, Guilherme Bertipaglia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Azevedo, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial*, 6ª Edição (Brasília/DF: CNJ), 2016.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 125/2010, de 29 de novembro de 2010.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Entrevista. Revista CNJ, Brasília, v. 1, n. 1, p. 5-8, 2015. Entrevistada: Corregedora Nancy Andrighi. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/265>. Acesso em 06/12/2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 174/2016, de 30 de setembro de 2016.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 288/2021, de 19 de março de 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Curso de Formação de Instrutores - Negociação, Mediação e Conciliação. Ministério da Justiça e Segurança Pública. 1ª edição, 2020. p. 66.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Revista de Informação Legislativa. Brasília, Ano 25, n. 97 - jan/mar 1988.

BRASIL. Lei n. 7.244/1984, de 7 de novembro de 1984.

BRASIL. Lei n. 9.099/1995, de 26 de setembro de 1995.

CABRAL, Trícia Navarro Xavier. Visão Multidisciplinar das Soluções de Conflitos no Brasil. Coordenação de: João Grandino Rodas, Aline Anhezini de Souza, Juliana Poloni, Guilherme Bertipaglia Leite da Silva e Eduardo Machado Dias. 1. ed. Curitiba: Editora Prismas, 2018.

CARNEIRO, João Geraldo Piquet. O Acesso à justiça pública: uma experiência de Juizado de Pequenas Causas. *Revista do Serviço Público*, [S. l.], v. 39, n. 4, p. 39-45, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v39i4.2237. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2237>. Acesso em 10/11/2021.

DONIZETTI, Elpídio. Auxiliares da Justiça. 2016. Disponível em: <https://portalied.jusbrasil.com.br/artigos/362973221/auxiliares-da-justica>. Acesso em 22/11/2021.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. Os meios pacíficos de resolução de litígios, o Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá (T-MEC) e a *Online Dispute Resolution* (ODR). In: MONACO, Gustavo Ferraz e LOULA, Maria Rosa (Coordenadores). *Direito Internacional e Comparado: Trajetória e Perspectivas*. São Paulo: Quartier Latin, 2021, Vol. II.

HOFFMANN, Fernando. Mediação Pré-Processual: o melhor de dois mundos. 2021. Disponível em: [https://www.linkedin.com/pulse/media%C3%A7%C3%A3o-pr%C3%A9-processual-o-melhor-de-dois-mundos-fernando-hoffmann?trk=public\\_post](https://www.linkedin.com/pulse/media%C3%A7%C3%A3o-pr%C3%A9-processual-o-melhor-de-dois-mundos-fernando-hoffmann?trk=public_post). Acesso em 29/11/2021.

MESSIAS, Mauro. Acordo de não persecução penal: teoria e prática/Mauro Messias. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

PINHEIRO, Rogério Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em 30/11/2021.

SADEK, Maria Tereza Aina. Tratamento Adequado dos Conflitos - Um novo paradigma. In: *Tratamento adequado dos conflitos: volume II*. Coordenadores: Amanda Barbosa, Guilherme Bertipaglia. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanóide de. Estudos em homenagem à Professora Ada Pellegrini Grinover. [S.l.: s.n.], 2005.

# UMA ANÁLISE DO ÓRGÃO ESPECIALIZADO NO TRATAMENTO ADEQUADO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

*João Paulo de Souza Junior \**

**RESUMO:** Nem sempre o Poder Judiciário consegue cumprir seu papel social com a prolação de uma sentença. Frequentemente, o conflito jurídico é encerrado, mas a lide sociológica ou metajurídica permanece, mesmo após a decisão judicial. Nos conflitos trabalhistas, tal situação não é diferente. Assim, o sistema de Justiça do Brasil passou a experimentar um início de reformulação com a implantação da política pública judiciária de tratamento adequado de disputas através da publicação da Resolução nº 125/2010 do CNJ. No mesmo sentido, em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária no âmbito trabalhista com a publicação da Resolução nº 174. No âmbito local, o TRT8 instituiu a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021. O presente trabalho se vale da necessidade de se discutir sobre métodos não adversariais de solução de conflitos no campo dos direitos individual e processual do trabalho, ressaltando o papel do CEJUSC do TRT8 para a resolução rápida, barata, eficaz e pacífica das controvérsias dirigidas ao referido órgão.

## 1. INTRODUÇÃO.

O ser humano não foi criado para viver isoladamente. Pelo contrário, o homem é um ser político por natureza (ARISTÓTELES, 1973). Diante disso, é natural que, a partir da convivência com outras pessoas que possuem personalidades, crenças, (pré)conceitos, visões, objetivos, pensamentos e ideias diferentes, surjam conflitos, que fazem parte do cotidiano dos relacionamentos interpessoais (SCHNITMAN, 1999).

No campo das relações de trabalho, isso não é diferente. Por vezes, após o término da relação empregatícia, ou até mesmo durante a prestação de serviços, a lide se instaura entre empregado e empregador. Importante ponderar acerca das peculiaridades dos conflitos objeto dessas relações laborais,

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Ex-Oficial de Justiça Avaliador Federal, mestrando em Direito e Desenvolvimento da Amazônia pela UFPa.

marcadas por acentuada dessimetria de forças, a desfavor do trabalhador (GASPAR, 2016).

Tal situação é extremamente acentuada em empresas de pequeno porte ou até mesmo nas relações de trabalho doméstico, onde o grau de contato e convívio entre as partes contribui para corroborar as eventuais diferenças de personalidades, ocasionando o conflito que, não raras as vezes, desemboca do Judiciário (GORDON, 1989).

Numa sociedade contemporânea e globalizada, com as mudanças socioeconômicas ocorridas nos últimos anos, vêm produzindo transformações no mundo do trabalho, e seus reflexos tendem a configurar uma nova dinâmica nas relações de emprego (ANTUNES, 1999).

Registra-se, ainda, o fenômeno da polarização contemporânea, que só serviu para acirrar as diferenças naturais que existem entre as pessoas. No documentário *Dilema das Redes, Netflix, 2020*, é possível observar o uso de algoritmos e de inteligência artificial para trazer uma falsa sensação de acolhimento dentre aqueles que possuem o mesmo tipo de pensamento, rechaçando, por conseguinte, todo indivíduo que não aparece em sua *timeline*, com visão de mundo diferente.

A lide é de certa forma saudável, mormente em uma sociedade democrática, caracterizando-se como um fenômeno fático em razão da pluralidade de percepções. Ressalte-se que o conflito é um encontro social, com capacidade de produzir resultados, e em razão disso, é reconhecido como algo socialmente construtivo (SIMMEL, 1983). O que se precisa é encontrar meios que ajudem a contornar os naturais conflitos que sempre irão surgir.

Percebe-se que não é incomum que a lide jurídica seja resolvida, mas o conflito entre as partes permaneça (LEITE, 2017). Isso, porque o conflito metajurídico tem caráter complexo, que envolve não apenas a pretensão jurídica ou econômica, mas também aspectos psicossociais, lides sociológicas que nem sempre correspondem à descrição jurídica atribuída pelas partes (FRASER, 1997).

Ainda não existem dados estatísticos sobre a comparação entre as execuções oriundas de acordo judicial (decisão consensualmente construída) e aquelas que derivam de uma sentença imposta pelo Estado. Todavia, a prática forense permite observar que o gargalo da execução tem como antecedente primordial as situações desta última hipótese.

Isso guarda um sentido lógico, na medida em que, na conciliação, reclamante e reclamado, conjuntamente, adequam a forma de pagamento do acordo, permitindo que exista deliberação conjunta sobre as condições da avença e seus limites. Desta forma, há uma decisão informada sobre a construção do objeto da conciliação, fazendo com que a previsibilidade no cumprimento da decisão conjunta caminhe a favor do seu integral acatamento.

Ademais, o acordo é entabulado levando-se em consideração as realidades socioeconômicas das partes envolvidas, de modo que se tente, ao máximo, favorecer um equilíbrio financeiro entre reclamante e reclamado. Também, via de regra, estipula-se uma cláusula penal em caso de descumprimento, o que também possui um elemento que visa estimular o adimplemento da conciliação (BARBOSA, 2017).

Ainda há resistência pelos operadores do Direito, inclusive dentro da própria magistratura do trabalho, no que concerne a real necessidade de órgãos especializados em gestão de conflitos. Argumenta-se que a ampla liberdade de solução das partes sem a análise de fundo do direito material discutido poderia representar um risco à função social desempenhada pela Justiça Laboral. É, também, defendido pela ala mais relutante que as tratativas de acordo podem ser feitas na própria unidade jurisdicional de origem, já que a CLT prevê, desde sua promulgação, dois momentos de tentativa conciliatória obrigatória.

A política pública judiciária de tratamento adequado de disputas é resultante de uma carência sentida pela sociedade de estimulação, difusão, sistematização e aprimoramento de instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios. Assim, a cultura de sentença deve ser substituída pela cultura da pacificação ou da paz, de modo que a jurisdição seja apenas um dos caminhos disponíveis para a gestão do conflito (WATANABE, 2005).

De acordo com o art. 1º da Resolução nº 125/2010 do CNJ, a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses tende a “assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à **sua natureza e peculiaridade**” (ressalta-se).

O trabalho ora proposto se ampara na premência de debater sobre métodos não adversariais de solução de conflitos no campo dos direitos processual e individual do trabalho, revisitando o papel do CEJUSC do TRT8 e demonstrando os benefícios da conciliação nesta unidade.

## 2. TRATAMENTO ADEQUADO DE DISPUTAS TRABALHISTAS.

### 2.1. REFORMULAÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA.

Nos primórdios dos tempos, a autotutela imperava, época em que a força do mais astuto era usada como mecanismos para pôr fim ao eventual conflito. O próprio indivíduo buscava afirmar unilateralmente seu interesse, impondo-se à parte adversa e à própria comunidade que o cerca (DELGADO, 2002). Com a evolução da sociedade, o Direito foi criado para regular as relações entre os indivíduos. Com isso, a autotutela deixou de ser a regra, e passou a ser exceção, tendo o Estado assumido a função primordial de solucionar as lides. A

jurisdição, portanto, é o monopólio estatal do poder-dever de revelar o Direito de acordo com o caso concreto, cabendo ao Judiciário essa importante missão (DINAMARCO; GRINOVER; CINTRA, 2006).

No entanto, a sentença judicial, ato processual e efeito lógico da jurisdição, por vezes, não é capaz de solucionar a lide sociológica ou metajurídica que se encontra fora dos termos do processo, mormente em uma sociedade contemporânea onde os conflitos interpessoais são dos mais variados (LEITE, 2017). Percebe-se que, muitas vezes, de nada adianta uma sentença judicial sem seu efetivo cumprimento. É como se a lide processual tivesse seu termo, mas as questões metajurídicas das partes envolvidas no conflito ainda estariam efervescentes.

Portanto, faz-se interessante uma reformulação do sistema de justiça, a fim de que meios de resoluções de conflitos não adversariais sejam agregados como uma opção válida ao unidirecionamento da jurisdição estatal. O atual cenário jurídico processual brasileiro tem sido conduzido a novas modalidades de soluções de conflitos, tratadas como meios apropriados de resoluções de controvérsias, com abandono de fórmulas estritamente positivadas, formando um sistema pluriprocessual (AZEVEDO, 2013).

O tratamento adequado do conflito não consiste em resolvê-lo ou solucioná-lo no sentido de extinguir ou extirpar o conflito do mundo jurídico simplesmente, mas sim tratá-lo para obter dele o seu máximo de positivo para a sociedade (TARTUCE, 2015). Esse tratamento, sendo feito por profissionais capacitados e treinados para tanto, tende a produzir efeitos para além dos autos, com a efetiva pacificação social e resolução ou amenização das questões psicossociais que afetam as partes.

No Brasil, a política pública de tratamento adequado de disputas foi formalizada a partir da publicação da Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Os capítulos iniciais da referida resolução assim informam, *in verbis*:

Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)

Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil de 2015, combinado com o art. 27 da Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei de Mediação), antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim

prestar atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)

No cenário trabalhista, a Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) foi destinada à Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas. Dentre suas várias implementações, destaca-se a determinação para que cada Tribunal Regional do Trabalho crie um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados com diversas atribuições, como a de “instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos”, nos termos do art. 5º, V, da referida resolução.

No âmbito do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas foi implementada através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021 do TRT8, a fim de adequação às novas disciplinas trazidas pela Resolução nº 288/2021 do CSJT. O capítulo inicial da resolução regional assim dispõe, *in verbis*:

**Art. 1º** Implementar, no âmbito deste Egrégio Regional, a Política Judiciária Nacional de Tratamento das disputas de interesses trabalhistas, instituída pelo Conselho Superior do Trabalho, conforme dispõe a Resolução CSJT nº 174/2016, **para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridades e características socioculturais desta Região.** (Grifa-se)

Ainda, não se pode olvidar as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) que inseriu os artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), passando a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Somando-se às disposições previstas no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a) e na Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), chamada Lei da Mediação, é formado o microsistema legal e arcabouço normativo dos meios adequados de resoluções de conflitos trabalhistas, embora o último normativo condicione a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente.

Como dito alhures, a sentença judicial é um meio de resolução dos conflitos, mas nem sempre é o mais adequado para a resolução das disputas, em especial das lides trabalhistas, com grandes repercussões na ausência do próprio cumprimento espontâneo da determinação judicial. Segundo o Relatório Justiça em Números 2021 do CNJ:

O impacto da execução é significativo principalmente nos segmentos da Justiça Estadual, Federal e Trabalhista, correspondendo, respectivamente, a 53,9%, 49,6%, e 55,3% do acervo total de cada ramo, conforme aponta a Figura 116. Em alguns tribunais, a execução chega a consumir mais de 60% do acervo. É o caso do TJDFT, TJRJ, TJSP na Justiça Estadual; TRF3 na Justiça Federal; e TRT10, TRT13, TRT14, TRT16, TRT19, TRT2, TRT20, TRT21, TRT23, TRT7, TRT8, TRT9 na Justiça do Trabalho.

A crítica à cultura judiciarista de solução de conflitos, no sentido e centralidade do Estado como solucionador de lides, tem sido constante nas últimas décadas. A incorporação dos meios alternativos de resolução de conflitos, notadamente dos consensuais, à disposição do Poder Judiciário para o desempenho de sua função de dar tratamento adequado aos conflitos que ocorrem na sociedade é de fundamental importância para a transformação social, de forma que essa mudança de mentalidade propiciaria uma solução mais congruente aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das singularidades das pessoas neles envolvidas (WATANABE, 2014).

Aos operadores dos processos de resolução de disputas, sejam magistrados, promotores ou advogados, não cabe mais se posicionarem atrás de togas escuras e agir sob o manto da tradição para permitir que as partes, quando busquem auxílio do Estado ou de uma instituição que atue sob seus auspícios para a solução de conflitos, recebam tratamento que não seja aquele voltado para estimular a maior compreensão recíproca, com humanização da disputa, além da manutenção da relação social, e, conseqüentemente, maior realização pessoal e melhores condições de vida (AZEVEDO, 2009).

O Poder Judiciário, ao analisar somente os limites do conflito processual, em boa parte das vezes, não satisfaz os reais interesses dos jurisdicionados, os quais são compreendidos como a lide sociológica. A estrutura atual desse ramo do Poder trata dos conflitos de modo superficial, dirimindo as controvérsias jurídicas, sem resolver verdadeiramente as questões subjetivas (BACELLAR, 2003).

Nesse sentido, a lide sociológica ou metajurídica dificilmente é solucionada por meio da jurisdição estatal, a qual apenas põe fim à lide processual (GRINOVER, 2008). O propósito da jurisdição, compreendido como pacificação social, não é atingido por uma sentença judicial, já que o litígio não é resolvido de forma integral. Ou seja, a resolução da lide processual objetiva não necessariamente soluciona a lide sociológica subjetiva.

Por meio de uma política pública judiciária, que proporciona aos jurisdicionados uma solução mais adequada de conflitos, o Judiciário Nacional

adotará um importante filtro da litigiosidade, que, ao contrário de barrar o acesso à justiça, assegurará aos jurisdicionados o acesso à ordem jurídica justa (WATANABE, 2014).

Daí a importância do CEJUSC no âmbito trabalhista para o tratamento adequado do conflito metajurídico, já que representa uma nova realidade e um novo caminho que deverá ser trilhado coletivamente como instrumento de aplicabilidade da construção de uma cultura de paz (CARVALHO, 2019).

## **2.2. MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DO CEJUSC DO TRT8.**

Durante as sessões no âmbito do CEJUSC do TRT8, podem ocorrer tanto mediações como conciliações, ou até, na mesma audiência, parte mediação e outra parte conciliação.

No tocante ao conceito dos referidos meios adequados de solução de disputas, tanto o Código de Processo Civil quanto a Resolução nº 174/2016 do CSJT trouxeram a definição de conciliação e mediação. Para o primeiro, nos termos do art. 165, § 2º e 3º, *in verbis*:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Já a regulamentação do CSJT define os conceitos em seu art. 1º, conforme a seguir:

Art. 1º Para os fins desta resolução, considera-se:

I - “Conciliação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa - magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019)

II - “Mediação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa

- magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado - a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019)

Analisando as definições em conjunto, é possível afirmar que se o terceiro neutro que está conduzindo a sessão faz proposta, adota uma postura mais avaliativa, a atividade é de conciliação. No entanto, se não faz proposta, com uma visão maior de estimular o diálogo entre as partes, adotando uma postura mais facilitadora, a ação é de mediação.

No plano prático, conforme visto acima, é possível que, para uma mesma sessão e processo, o terceiro neutro possa adotar uma postura mais avaliativa quanto a determinado assunto, e mais facilitativa quanto a outro, a depender da estratégia adotada.

Outrossim, um dos pilares das mediações e conciliações que ocorrem junto ao CEJUSC do TRT8 é a capacitação dos profissionais que conduzem as sessões, até mesmo por uma exigência da própria Resolução 174/2016 do CSJT (alterada pela Resolução 288/2021) e da Resolução nº 66/2021 do TRT8.

Nos termos do art. 3º, II, da Resolução 174/2016 do CSJT:

Art. 3º Na implementação da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade destes serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados:

[...]

II - a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, podendo - para este fim - ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas;

No mesmo sentido o art. 22, §3º, da Resolução nº 66/2021 do TRT8, a seguir:

Art. 22 A Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva - ECAISS será responsável por oferecer cursos de capacitação aos servidores que irão atuar nos CEJUSCs como conciliadores e mediadores, sob demanda do Coordenador do Núcleo.

[...]

§ 3º Somente serão admitidos para atuar nos CEJUSCs mediadores e conciliadores capacitados na forma deste artigo.

Assim, as sessões realizadas junto ao CEJUSC do TRT8 são qualificadas e acompanhadas por profissionais (servidores e magistrados) com expertise para tanto, de modo que não se pode, *a priori*, compará-las com as tratativas de

acordo que podem ser feitas na própria unidade jurisdicional de origem (já que a CLT prevê, desde sua promulgação, dois momentos de tentativa conciliatória obrigatória).

Ademais, na praxe forense, verifica-se que a pauta nas varas do trabalho é composta de audiências iniciais e de instrução, geralmente com diversas sessões marcadas durante o dia, sendo que algumas audiências se estendem para depois do horário, razão pela qual nem sempre aquelas disputas trabalhistas são tratadas de forma adequada em mediação ou conciliação, seja pelo adiantar da hora, seja pela pendência da grande quantidade dos demais processos que estão aguardando a sua vez.

### **2.3. A RELAÇÃO ENTRE A RESOLUÇÃO ADEQUADA DE DISPUTAS E OS DIREITOS PROCESSUAL E INDIVIDUAL DO TRABALHO.**

A solução consensual sempre foi valorizada pelo texto celetista. Dispõe o art. 764, CLT:

*Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.*

*§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. (Grifa-se)*

Por sua vez, estabelece o art. 846, CLT:

*Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proferirá a conciliação.*

Ainda, o art. 850, CLT, também estabelece mais uma renovação da proposta conciliatória, desta vez após o término da instrução e antes do encerramento para sentença. Eis o que o dispositivo diz:

*Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.*

Em que pese todo o regramento contido no texto celetista a respeito da conciliação, a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas deixou a Justiça de Trabalho de lado, não havendo previsão quando à criação de CEJUSCS trabalhistas no texto da redação original da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

À época, argumentava-se que haveria uma natural incompatibilidade principiológica entre os Direitos Processual e Individual do Trabalho e a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas. Esta, sob a perspectiva de diretrizes mais liberais, primando pela autonomia da vontade das partes, já

o Direito Material, influenciando o Direito Processual do Trabalho, trazendo uma maior limitação da vontade com escopo na proteção da parte mais fraca na relação jurídica-empregatícia.

Todavia, com a publicação da Resolução nº 174/2016 do CSJT tal questão restou, aparentemente, superada, já que a Resolução Adequada de Disputas foi expandida para a Justiça Laboral com algumas cautelas e restrições, o que viabilizou a compatibilização.

Com relação ao Direito Material, o Direito do Trabalho organiza, em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma cadeia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - trabalhador -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desnível inerente ao plano fático do pacto laboral (DELGADO, 2009).

Nesse sentido o art. 9º, CLT:

*Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

O art. 444, CLT, também traz uma limitação da autonomia da vontade no contrato de emprego. Assim diz o referido dispositivo legal:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, já que não seria inteligente que o ordenamento jurídico assegurasse ao obreiro garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano (BARROS, 2008).

No entanto, mais adequado que indisponibilidade dos direitos trabalhistas, parece falar em princípio da disponibilidade circunstanciada desses direitos, de modo que estes possam ter disponibilidade de grau variável, atribuído dinamicamente, a partir de parâmetros prévios mínimos, que devem ser ajustados com as condições objetivas e subjetivas de cada relação, sobretudo a autodeterminação da vontade das partes envolvidas (BARBOSA, 2017).

Caso as relações entre os sujeitos constituídos desigualmente não comportassem intervenção mediadora, mediação não teria lugar em nenhum tipo de relação intersubjetiva concreta. Ao contrário do que se afirma, é precisamente a intervenção direta do mediador no equilíbrio intersubjetivo, através de técnicas e incentivo ao empoderamento, que se permite o tratamento menos desigual na confecção comum de uma pauta reconhecida pelos sujeitos enquanto substancialmente justa e equilibrada (FREITAS JUNIOR, 2009).

Não se pode olvidar, também, que as sessões de conciliação e mediação realizadas junto ao CEJUSC são supervisionadas pelo magistrado, que pode, inclusive, negar-se a homologar o acordo quando verificada alguma irregularidade, desvio de finalidade ou vício de consentimento. Nesse sentido, inclusive, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possui jurisprudência firme corroborando a ideia de que a homologação de acordo é faculdade do juiz. Segue o disposto na Súmula nº 418, TST:

**MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017**

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

É preciso registrar, ainda, que em caso de trabalhadores desassistidos de advogados, ou seja, no *jus postulandi*, há expressa previsão na Resolução nº 174/2016 do CSJT de que as sessões realizadas no CEJUSC sejam pessoalmente supervisionadas pelo magistrado, ficando este presente durante toda a negociação. Segue o que dispõe o §1º-A, do art. 6º do normativo acima, *in verbis*:

*Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculada(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.*

**§ 1º-A. As reclamações trabalhistas reduzidas a termo em que o reclamante atue sem advogado (*jus postulandi*) poderão ser submetidas à sessão de conciliação e mediação junto ao CEJUSC-JT, desde que supervisionada pessoalmente pelo magistrado, que deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação. (Incluído pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019) (Registra-se).**

Percebe-se que a decisão informada está sempre presente, de modo que não se pode falar em incompatibilidade de mediação ou conciliação nos conflitos nos quais as partes estejam em situação de desigualdade.

### 3. CONCLUSÃO.

A vida em sociedade faz com que, rotineiramente, conflitos surjam e façam parte do relacionamento interpessoal do ser humano, tamanha a diferença de percepções, culturas, comportamentos, ideias, visões e objetivos entre os indivíduos. Com o esvaziamento da autotutela, o Estado passou a realizar a função de dizer o Direito no caso concreto, de modo que a Jurisdição ficou como monopólio estatal.

Todavia, nem sempre o Poder Judiciário consegue cumprir seu papel social com a prolação de uma sentença. Frequentemente, o conflito jurídico é encerrado, mas a lide sociológica ou metajurídica permanece, mesmo após a decisão judicial. Na seara laboral tal situação não é diferente. Assim, o Sistema de Justiça do Brasil passou a experimentar um início de reformulação com a implantação da política pública judiciária de tratamento adequado de disputas através da publicação da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

No mesmo sentido, em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária no âmbito trabalhista com a publicação da Resolução nº 174. No âmbito local, o TRT8 instituiu a política judiciária de tratamento das disputas de interesses trabalhistas através da Resolução nº 26/2017, com ulterior revogação pela Resolução nº 66/2021.

O presente trabalho trouxe a necessidade de se discutir sobre mediação e conciliação na resolução de conflitos no campo dos direitos processual e individual do trabalho, rememorando a função do CEJUSC do TRT8 e apresentando os proveitos do acordo nesta unidade, quais sejam: oportunidade para as partes exporem seus sentimentos em um ambiente neutro; compreensão do ponto de vista da outra parte por meio da exposição de sua versão dos fatos, com a facilitação do conciliador; possibilidade de administração do conflito de forma a manter o relacionamento anterior entre as partes; celeridade do processo de conciliação; meio de solução rápido, barato, eficaz e pacífico.

Os órgãos especializados em resolução de lides através de conciliação e mediação representam um avanço na política pública judiciária de tratamento adequado de disputas. De modo que, no Brasil, houve a superação da natural incompatibilidade entre a imperatividade das normas trabalhistas e autonomia da vontade das partes, por meio da Resolução 174/2016 do CSJT, com a qual se abraçou a resolução adequada de disputas, mas com as devidas cautelas e restrições, que viabilizaram a sua compatibilização com o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho.

Outrossim, os conflitos sociológicos ou metajurídicos podem ser melhor tratados através órgãos especializados em resolução de lides, a exemplo do CEJUSC do TRT8, tendo em vista a atuação de profissionais capacitados para analisar o conflito a partir de uma perspectiva conciliatória.

## REFERÊNCIAS.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

ARISTÓTELES. “**Ética a Nicômaco**”. v. IV: Os Pensadores. Tradução de Leonel Valandro e Gerd Bornheim. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de efetividade de processos de resoluções de disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. *In*: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciene Moessa de. (Coord.). **Mediação de conflitos, novo paradigma de acesso à justiça**. Belo Horizonte: Fórum 2009.

AZEVEDO, André Gomma. Novos desafios de acesso à justiça: novas perspectivas decorrentes de novos processos de resolução de disputas. *In*: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de Efetividade de Processos de Resolução de Disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. **Revista de mediação e arbitragem**, 2015. Disponível em: file:///C:/Users/01180205367/Downloads/artigoANDREfatoresdeefetividade.pdf/. Acesso em: 22 dez. 2021.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Juizados Especiais: a nova mediação paraprocessual**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BARBOSA, Amanda. **Sistema híbrido de gestão de conflitos e o direito individual do trabalho**. 2017. 275f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 125**, de 29 de novembro de 2010. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_125\\_29112010\\_03042019145135.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf). Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174**, de 30 de setembro de 2016. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_](https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_)

file?uuid=235e3400-9476-47<sup>a</sup>0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023.  
Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 288**, de 19 de março de 2021. Brasília, DF: CSJT, 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184270/2021\\_res0288\\_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184270/2021_res0288_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.105**, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.140**, de 26 de junho de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/L13140.htm). Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, Senado, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Resolução n. 66**, de 17 de setembro de 2021. Belém, PA: TRT8, 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/01180205367/Desktop/066-PROAD2976-2019-ASSINADA.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021.

BUZZI, Marco Aurélio. A Covid-19 e a prática de videoconferências nos atos processuais. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-10/marco-buzzi-videoconferencia-atos-processuais>. Acesso em: 10 dez. 2021.

CARVALHO, Roberta de Melo. CEJUSC/JT: uma nova realidade, um novo caminho: análise dos avanços e perspectivas da política pública de conciliação em âmbito trabalhista. **Revista do TRT10**, 2019. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/10>. Acesso em: 22 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, n. 6, junho 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini e CINTRA, Antônio Carlos Araújo. **Teoria Geral do processo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

FRASER, Nancy. **De La Redistribución al Reconocimiento?** Dilemas em torno a la injusticia em uma época “postsocialista”. 1997. Disponível em: <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribution-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. Conflitos de justiça e direito do trabalho: alcance e possibilidades para o emprego da mediação. In: FAVA, Marcos Neves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho. (Orgs.). **O direito material e processual do trabalho dos novos tempos: estudos em homenagem ao professor Estevão Mallet**. São Paulo: LTr. 2009.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**. São Paulo: LTr, 2016.

GORDON, Linda. **Heroes of Their Own Lives: The Politics and History of Family Violence**. New York: Penguin, 1989.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os Fundamentos da Justiça Conciliativa. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGRATA NETO, Caetano (orgs.). **Mediação e Gerenciamento do Processo**. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, Gisele. As modernas teorias do conflito e promoção da cultura da paz em face da contemporaneidade. **Revista âmbito Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade/>. Acesso em: 02 dez. 2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. ODR e resolução de disputas em tempos de pandemia. **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-18/rogerio-neiva-odr-resolucao-disputas-tempos-pandemia>. Acesso em: 11 dez. 2021.

PINHEIRO, Rodrigo Neiva. Resolução 174 do CSJT é exemplo de construção democrática no Judiciário. **Revista Consultor Jurídico**, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico>. Acesso em: 11 dez. 2021.

SCHNITMAN, Dora Fried; LITTEJOHN, Stephen (orgs.). **Novos Paradigmas em Mediação**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 1999.

SIMMEL, Georg. Georg Simmel: Sociologia. In: FILHO, Evaristo de Moraes (org.). Tradução de Carlos Alberto Pavanelli. São Paulo: Ática, 1983.

SOARES, Karine Braga. **A mediação de conflitos no tribunal de Justiça do estado do Pará**: uma possibilidade de transformar conflitos familiares.

2013. 78f. Dissertação (Mestrado Profissional em Defesa Social e Mediação de Conflitos) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará, Belém. 2013.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. *In*: YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanoide de. (Coords). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ Editora, 2005.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para o Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, *Revista do Advogado - mediação e conciliação*, ano XXXIV, n. 123, agosto de 2014.



**Grupo de Estudo nº 13**

**Proteção do trabalho  
humano na sociedade  
tecnológica**



## A ROBOTIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E O FUTURO DO EMPREGO

*Océlio de Jesus Carneiro de Morais \**

*Marcos Cézar Moutinho da Cruz \*\**

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Desenvolvimento. 2.1 - Um mundo sem trabalho. 2.2 - Os robôs e o futuro do emprego. 2.3 - “Uberização do trabalho”. 2.4 - O futuro das profissões. 3 - Conclusão. 4 - Bibliografia.

**RESUMO:** O presente artigo pretende analisar de forma geral a questão da robotização do trabalho humano e suas implicações e decorrências na forma como a sociedade se organiza em torno do tema. O Direito do Trabalho vem passando por intensas mudanças tanto nacional como internacionalmente, sendo que a todo o momento surgem novas caracterizações e formas de prestação de serviços, que muitas vezes trazem dúvidas quanto à aplicação das vetustas normas trabalhistas. Há incertezas em toda a parte e a regulamentação trabalhista deve evoluir para abarcar e normatizar as novas formas de prestação de serviço, sempre se devendo atentar para o fato de que a economia é dinâmica, e o Estado não deve interferir de forma a impedir ou retardar o regular desenvolvimento da atividade econômica. Todavia, limites sempre devem ser implementados, para que abusos sejam evitados, sempre levando em conta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa conforme comando constitucional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho. Uber. Tecnologia. Direito.

**ABSTRACT:** The present article intends to analyze in a general way the question of robotization of human work and its implications and consequences in the way society is organized around the theme. Labor Law has been undergoing intense changes both nationally and internationally, and new

---

\* Juiz Titular da 11ª Vara do Trabalho de Belém - 8ª Região. Possui pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos pelo IGC da Faculdade de Direito de Coimbra, doutorado em relações sociais (previdência social) pela PUC/SP, mestrado pela UFPA; é professor pesquisador do programa de mestrado *stricto sensu* da Universidade da Amazônia e Acadêmico da Academia Paraense de Letras.

\*\* Juiz Titular da 3ª Vara do Trabalho de Macapá - 8ª Região. Doutorando em Direito pela PUC/MG. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia. Especialista em Economia do Trabalho - UNICAMP/CESIT. Especialista em Direito Civil - FAP.

characterizations and forms of service provision are emerging all the time, which often raise doubts as to the application of age-old labor standards. There are uncertainties everywhere and labor regulations must evolve to encompass and regulate the new forms of service provision, always paying attention to the fact that the economy is dynamics, and the State must not interfere in order to prevent or delay the regular development of economic activity. However, limits must always be implemented, so that abuses are avoided, always taking into account the social values of work and free enterprise according to constitutional command.

**KEYWORDS:** Work. Uber. Technology. Law.

## 1. INTRODUÇÃO.

O presente artigo decorre de trabalho apresentado com a mesma temática, em grupo de trabalho organizado pela EJUD8, sob a direção do Exmo. Desembargador Walter Paro e sob a coordenação de trabalho do Exmo. Juiz Titular Océlio de Moraes.<sup>1</sup>

Durante a história da humanidade a evolução e alteração das configurações no que se refere às relações de trabalho foi uma constante. Assim sendo, não se pode falar que apenas nos dias atuais presenciemos esses fenômenos, que seriam exclusivas decorrências das recentes mudanças tecnológicas.

Todavia, ultimamente, o mundo passa por uma fase de enormes transformações tecnológicas. Setores como a medicina, as finanças, e ainda, a mídia como um todo, a política, a forma como os seres humanos se comunicam, e até mesmo como se alimentam, estão sendo modificados pelas novas formas de tecnologia que surgem e se modificam constantemente.

As mudanças são de tal monta que já se convencionou nominá-la de 4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0<sup>2</sup>. Dessa forma, não há como negar

<sup>1</sup> O grupo foi formado por 9 integrantes, quais sejam: Océlio de Jesus Carneiro de Moraes: (Coordenador do Grupo de Estudo); Antônio Oldemar Coêlho dos Santos, Desembargador do trabalho; e ainda pelos seguintes juízes: Flávia Joseane Kuroda (Titular da 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua); Suzana Maria Lima de Moraes Affonso Carvalho dos Santos (Titular da 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas); Marcos César Moutinho da Cruz (Vice-Coordenador - Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Macapá); Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz (Secretário - Juiz Titular da Vara do Trabalho de São Félix do Xingu); Ênio Borges Campos, Juiz Substituto da 8ª Região; Marina Alves de Oliveira Assayag, Juíza Substituta da 8ª Região; e Nayara dos Santos Souza, Juíza Substituta da 18ª Região.

<sup>2</sup> NUNES, Dierle; LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro (coord.). *Inteligência artificial e direito processual: os impactos da virada tecnológica no direito processual*. Salvador: Jus Podivm, 2020.

que esse fenômeno é um caminho sem volta, e tanto o Judiciário quanto a sociedade terão que se adaptar.

Assim sendo, ao invés de apresentar resistências, o correto é perscrutar a melhor forma de adaptação, para que o advento da “virada tecnológica” traga o maior proveito possível, com o mínimo de prejuízos, cabendo desde logo ressaltar que os impactos em todas as carreiras jurídicas serão enormes, podendo até mesmo haver o alijamento daqueles que não conseguirem a referida adaptação.

A implantação do uso da Inteligência Artificial (IA), computação cognitiva, *big data*, *machine learning*, redes neurais, algoritmos, dentre outras, ocasiona uma transformação ainda maior, e que não pode ser subestimada em seu poder de mudança, com intensos impactos na relação de trabalho.

Em nosso país, a CF/88 consagra como fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim como a soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana e pluralismo político, o que demonstra a importância dada à matéria por parte do constituinte.

O desenvolvimento e a evolução da atividade empresarial e da tecnologia fizeram com que a estrutura das empresas fosse bastante modificada, acarretando também em uma mudança no modo de desenvolver as atividades.

Já não há mais que se falar em modelos de produção fordista, taylorista ou toyotista, uma vez que grande parte das atividades já se dá por meio de algoritmos, com a automatização e robotização substituindo cada vez mais a mão de obra humana.

No que se refere aos conceitos de subordinação e autonomia, essenciais para a caracterização ou não da relação de trabalho clássica, também já não podem ser entendidos da mesma forma, tendo em vista o advento dos aplicativos e plataformas de prestação de serviços, através das quais os trabalhadores prestam suas atividades.

No item “Um mundo sem trabalho” se buscará analisar, através de dados empíricos, como a tecnologia vem suplantando a demanda por trabalho humano ao longo dos tempos, e que implicações poderão surgir a partir daí.

No item “Os robôs e o futuro do emprego” será analisado o fato do crescimento exponencial da tecnologia interferir diretamente na produtividade e demanda por trabalhadores humanos e, logicamente, também por empregos.

No item seguinte, haverá uma breve exposição sobre o fenômeno da “uberização” do trabalho.

Por fim, será apresentado um panorama sobre o que poderemos esperar do futuro em relação ao trabalho humano e às profissões.

## 2. DESENVOLVIMENTO.

### 2.1. UM MUNDO SEM TRABALHO.

A mecanização da atividade econômica sempre foi buscada com o intuito de maximização de ganhos e redução de custos. Um bom exemplo disso ocorreu no que se convencionou chamar de 1ª Revolução Industrial, onde as máquinas tomaram grande parte das atividades que antes eram realizadas por pessoas.

Daniel Susskind<sup>3</sup> relata que o setor de manufatura do reino unido demonstrou crescimento da produtividade e diminuição dos postos de trabalho a partir da década de 1970, sendo que atualmente o setor produz 150% (cento e cinquenta por cento) a mais do que em 1948, todavia, apesar desse expressivo acréscimo no que se refere à produtividade, o setor demanda 60% (sessenta por cento) menos trabalhadores.

No que se refere ao setor manufatureiro dos Estados Unidos, este produz 70% (setenta por cento) mais do que produzia em 1986, entretanto, a demanda por trabalhadores teve uma redução média na ordem de 30% (trinta por cento).

Ainda como exemplos do aumento da produção e redução dos postos de trabalho, Susskind<sup>4</sup> menciona que na primeira década do século XXI, cerca de 5,7 milhões (cinco milhões e setecentos mil) postos de trabalho nos EUA foram perdidos.

Estes dados demonstram que maiores lucros podem significar maior demanda por bens, todavia não necessariamente também significam maior demanda por empregos para humanos.

Em razão disso, o autor projeta que no futuro os empregos humanos que deverão permanecer são: a) os que são impossíveis para as máquinas fazerem; b) restritos aos humanos por regulamentação ou barreiras culturais; c) tarefas em que os próprios humanos valorizam o fato delas serem feitas por humanos.

Alguns exemplos podem ser citados como, jogo do campeonato mundial de xadrez entre humanos, pois atualmente as máquinas já podem ganhar facilmente de humanos. Restaurantes finos, onde, se o café é feito por humanos, se dá mais valor do que por máquinas de cápsulas.

Todavia, é um erro achar que apesar de haver algumas funções residuais, haverá postos suficientes para manter todos empregados, e, partindo dessa premissa, e, para ilustrar seu pensamento, Susskind<sup>5</sup> imagina uma grande piscina cheia de bolas azuis e vermelhas.

---

<sup>3</sup> SUSSKIND, Daniel. *A world without work*. Dublin: Penguin Books, 2021, p. 116, ss.

<sup>4</sup> SUSSKIND, 2021, p. 108.

<sup>5</sup> SUSSKIND, 2021, p. 123.

As bolas azuis representariam as tarefas melhor desempenhadas por humanos, e as bolas vermelhas, as tarefas melhor desempenhadas por máquinas. Alguns séculos atrás, quase todas as bolas eram azuis, porém, com o tempo, mais bolas vão se tornando vermelhas.

Além disso, o tamanho das bolas reflete a demanda por essas tarefas na economia. Se a bola é grande o suficiente para acolher todos, em razão da demanda na economia, então todos poderiam estar empregados, porém é absurdo pensar que haverá postos para todos em uma economia inteiramente preenchida por artesãos de móveis, por exemplo.

Em suma, algumas bolas azuis sempre permanecerão, porém será surpreendente se essas bolas azuis forem capazes de suportar todos que demandam por empregos.

Exemplo disso pode ser encontrado entre os agricultores britânicos, onde algumas tarefas ainda são feitas exclusivamente por humanos, porém tais tarefas representam apenas 10% (dez por cento) daquilo que havia no ano de 1861.

Outro exemplo está entre os trabalhadores em fábricas britânicas, onde permanece um contingente de apenas 40% (quarenta por cento) do total de trabalhadores existente em 1948.

Portanto, não há razão para se pensar que haverá demanda para manter todos no trabalho e nos mesmos postos, realizando as mesmas atividades que sempre foram desenvolvidas, apesar das tarefas que serão mantidas como melhores para serem feitas por humanos no futuro, e também aquelas que irão surgir.

## 2.2. OS ROBÔS E O FUTURO DO EMPREGO.

Em seu livro intitulado “Os robôs e o futuro do emprego”, Martin Ford<sup>6</sup> menciona que a fração de trabalhadores norte-americanos empregados no setor industrial caiu de forma significativa a partir do início da década de 1950.

Essa tendência começou décadas atrás, antes da promulgação do NAFTA na década de 1990 e da ascensão da China na década de 2000. Uma força poderosa tem eliminado os empregos na indústria, e essa força é a tecnologia.

Enquanto o número de empregos no setor industrial vem declinando regularmente como percentual do total de empregos, o valor ajustado pela inflação de bens fabricados nos EUA aumentou drasticamente ao longo do

---

<sup>6</sup> FORD, Martin. *Os robôs e o futuro do emprego*. Tradução Cláudia Gerpe Duarte. 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2019, p. 84.

tempo. Estamos fabricando mais produtos, porém com um número cada vez menor de trabalhadores.

Esse processo irrefreável de produção tecnológica parece ter um crescimento exponencial, e isso levou Gordon Moore a formular sua famosa “lei”, conhecida atualmente como lei de Moore. Erik Navarro Wolkart<sup>7</sup>, menciona que:

“Esse ritmo cadencia-se em um compasso que ficou conhecido como *lei de Moore (Moore’s law)*. Com efeito, em artigo de 1965, Gordon Moore notou que, naqueles primeiros anos da computação, a capacidade de processamento de *circuitos integrados* dobrava a cada ano. Ele então previu que essa taxa de desenvolvimento continuaria por pelo menos mais dez anos. Em 1975 Moore reviu sua estimativa para uma dobra a cada dois anos dali em diante”.

Com efeito, a lei de Moore vem sendo constatada durante o período que vai desde 1970 até o ano de 2018, sendo que o aumento da capacidade computacional, capacidade de processamento e velocidade, baseada no número de transístores em circuitos integrados, vem efetivamente se concretizando.

Havendo o exponencial crescimento tecnológico de um lado, e a redução da demanda por trabalho humano de outro, não é difícil de se concluir que no futuro haverá o aumento da desigualdade em virtude da massa de desvalidos que só tende a aumentar.

Além disso, deve ser considerado ainda o elevado crescimento populacional mundial.

### **2.3. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.**

Em virtude de tudo o que foi dito até aqui, convém agora destacar um fenômeno que vem gerando grande polêmica tanto na doutrina quanto na jurisprudência, não só no Brasil, tendo em vista suas proporções mundiais, e que vem sendo chamado de “uberização” do trabalho.

Destarte, o trabalho através de aplicativos é uma tendência que revela os novos hábitos de consumo globais, e que também vem mudando radicalmente a forma como as pessoas prestam serviços.

Nunca é demais lembrar que serviços como Netflix, Uber, Airbnb, WhatsApp e Amazon, dentre outros, deixaram a vida mais difícil para emissoras de tv/locadoras de DVD, taxistas, hotéis e operadoras de telefonia,

---

<sup>7</sup> WOLKART, Erik Navarro. *Análise econômica do processo civil: como a economia, o direito e a psicologia podem vencer a tragédia da justiça*. 3ª tiragem. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 430.

respectivamente, trazendo uma verdadeira revolução ao mercado de consumo, de prestação de serviços e também ao mercado de trabalho.

No que se refere ao aplicativo “Uber”, este se diz uma plataforma que apresenta o motorista ao cliente (plataforma de aproximação de pessoas), mas a tendência (mundial) é de considerá-lo uma empresa de transportes, que necessita do serviço dos motoristas.

Isto é, sem o exercício do trabalho dos motoristas, a plataforma jamais poderia continuar a existir, por absoluta falta de possibilidade de realização da sua atividade-fim.

Apesar disso, não há como negar que em algum momento a tecnologia irá avançar a um ponto em que carros autônomos serão empregados em tais atividades, o que, entretanto, ainda não aconteceu.

No que se refere à discussão atual, Fausto Siqueira Gaia<sup>8</sup> menciona que nos autos do Inquérito Civil Público nº 001417.2016.01.000/6, da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, a matéria referente aos serviços dos motoristas que trabalham através da plataforma “Uber” foi examinada.

Em relação aos critérios de precificação, foram constatados elementos como o número de viagens por hora, trânsito, salário mínimo, combustível e valor do carro, e depreciação e comparativo com táxis.

Assim sendo, se pode concluir que a definição de precificação não sofre ingerência do executante da atividade, inclusive podendo sofrer variações conforme critérios estabelecidos pelo aplicativo, que independem da participação do trabalhador. A corrida é realizada de modo a impedir a concorrência de mercado.

Portanto, pode-se concluir que o aplicativo é que controla o preço apesar de dizer que apenas se limita a apresentar o motorista ao cliente.

No que tange às recompensas, há o acréscimo de prêmios e bonificações pelo atingimento de metas. E o serviço é considerado *on demand*, isto é, a atividade é estruturada reconhecendo que a disponibilidade dos trabalhadores é essencial para o funcionamento da plataforma.

Também foram constatados incentivos para que o trabalhador permaneça *on line* - funcionalidades do *app* em mensagens como “tem certeza que vai ficar *off-line*? Vc pode ganhar xxx reais se ficar *on line*”. Em outra função, havia um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista *off-line* para incentivá-lo a voltar a trabalhar.

Quanto ao poder disciplinar e de fiscalização, há exigências como fornecer águas e balas, sob pena de advertência, suspensão e até mesmo exclusão da plataforma.

---

<sup>8</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 224/225.

A subordinação jurídica, segundo Fausto Gaia<sup>9</sup>, também deve ser entendida de uma nova forma, pois o sistema já não é mais realizado presencialmente e sim com o uso de tecnologia, e de forma mais sutil, por meio de algoritmos.

Para Natália Marques Abramides<sup>10</sup>, os motoristas são dependentes da empresa, eis que possuem reduzido grau de autonomia, não lhes sendo permitido deliberar sobre o percentual a ser recebido a cada corrida, sobre a forma de pagamento (tanto o realizado pelo usuário quanto pela plataforma), e a própria dependência da estrutura do *app* para oferecimento do serviço, inclusive sujeitando-se a sua instabilidade, o que caracterizaria subordinação em sua modalidade integrativa.

Não é demais lembrar que em decisão de 2017 do Tribunal de Justiça da União Europeia, “Uber” foi considerada como empresa de transportes, devendo seguir as mesmas regras das companhias de táxis, bem como pagar benefícios trabalhistas aos motoristas para que possam atuar nos países do bloco europeu<sup>11</sup>.

E ainda, também é oportuno mencionar decisão de 2015, da Corte do Estado da Califórnia, na qual foi determinado que os motoristas do aplicativo “Uber” deveriam ser considerados empregados, e não contratantes autônomos, com fundamento na existência de poderes inerentes à relação de emprego por parte da empresa, sobretudo no que diz respeito aos sistemas de monitoramento e avaliação<sup>12</sup>.

## 2.4. O FUTURO DAS PROFISSÕES.

Richard Susskind e Daniel Susskind<sup>13</sup> acreditam que podem estar errados de que o desemprego tecnológico será insuportável para a maioria dos profissionais. Porém, de forma pragmática, respondem às suas teses argumentando que as profissões não podem ser facilmente decompostas em tarefas.

Há argumentos no sentido de que no futuro máquinas e humanos trabalharão juntos de forma colaborativa (parceria). Porém os autores entendem que conforme as máquinas se tornem cada vez mais capazes, não está claro como as pessoas conseguirão manter seus postos.

---

<sup>9</sup> GAIA, 2019, p. 246.

<sup>10</sup> ABRAMIDES, Natália Marques. *Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

<sup>11</sup> ABRAMIDES, 2019.

<sup>12</sup> ABRAMIDES, 2019.

<sup>13</sup> SUSSKIND, Richard; SUSSKIND, Daniel. *The future of professions: how technology will transform the work of human experts*. Oxford: Oxford University Press, 2017.

Outro argumento é que novos postos e novas profissões surgirão (como sempre surgiram), mais à frente, sendo possível afirmar que no ano de 1900 (mil e novecentos) 41% (quarenta e um por cento) da força de trabalho nos Estados Unidos estava na agricultura, e hoje apenas 2% (dois por cento).

Portanto, ninguém poderia prever em 1900 (mil e novecentos) que 120 (cento e vinte) anos depois tratamentos de saúde, sistema financeiro, informação e tecnologia, consumo eletrônico, lazer e entretenimento, poderiam ocupar muito mais trabalhadores do que a agricultura.

Richard Susskind<sup>14</sup> afirma também que o segredo é se manter atualizado, e sempre em busca de novos caminhos para não ser engolido pelo avanço social e tecnológico.

### **3. CONCLUSÃO.**

Ao longo do presente trabalho, procurou-se fazer uma breve exposição das principais consequências da disrupção que vem ocorrendo no âmbito do mercado de trabalho em razão do advento das novas plataformas tecnológicas de prestação de serviços.

Pode-se dizer que o mercado de trabalho jamais será o mesmo, e que conceitos como a subordinação jurídica deverão necessariamente ser revistos, pois há novos mecanismos para que se possa exercer essa subordinação em um contrato de trabalho, principalmente quando se trabalha sob a supervisão de algoritmos e da inteligência artificial.

Também há que ser mencionado que o mercado é dinâmico, e na maioria das vezes o direito segue a reboque, sendo que não é papel do direito interferir na atividade econômica para refreá-la e impedir o desenvolvimento.

Entretanto, o direito tem o dever de impedir abusos, estabelecendo limites factíveis, em obediência, principalmente, aos valores constitucionais, aos direitos fundamentais, assim como aos direitos humanos, pois na luta do direito contra o poder, quem deve vencer é o cidadão e a sociedade como um todo.

### **BIBLIOGRAFIA.**

ABRAMIDES, Natália Marques. *Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FORD, Martin. *Os robôs e o futuro do emprego*. Tradução Cláudia Gerpe Duarte. 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

---

<sup>14</sup> SUSSKIND, Richard. *Tomorrow Lawyers: an introduction to your future*. 2ª ed. Oxford: Oxford University Press.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

KAHNEMAN, Daniel. *Rápido e devagar - duas formas de pensar*. Trad. Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva.

KAUFMANN, Arthur. *Filosofia do direito*. Antonio Ulisses. 5ª ed. Trad. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014.

NUNES, Dierle; LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro (coord.). *Inteligência artificial e direito processual: os impactos da virada tecnológica no direito processual*. Salvador: Jus Podivm, 2020.

PEIXOTO, Fabiano Hartmann; SILVA, Roberta Zumblick Martins da. *Inteligência artificial e direito*. Coleção Direito, Racionalidade e Inteligência Artificial. Volume 1. Curitiba: Alteridade, 2020.

SUSSKIND, Daniel. *A world without work*. Dublin: Penguin Books, 2021.

SUSSKIND, Richard; SUSSKIND, Daniel. *The future of professions: how technology will transform the work of human experts*. Oxford: Oxford University Press, 2017.

WOLKART, Erik Navarro. *Análise econômica do processo civil: como a economia, o direito e a psicologia podem vencer a tragédia da justiça*. 3ª tiragem. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

# DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO MEIO LABORAL E A PROTEÇÃO AO SEGREDO INDUSTRIAL - REFLEXÕES À LUZ DO DIREITO CONSTITUCIONAL

## ALGORITHMIC DISCRIMINATION IN THE LABOR ENVIRONMENT AND THE PROTECTION OF INDUSTRIAL SECRET - REFLECTIONS IN THE LIGHT OF CONSTITUTIONAL LAW

*Ênio Borges Araújo Campos \**

**RESUMO:** Pretende-se abordar como os contornos da gestão algorítmica, tornada possível no bojo da 4ª Revolução Industrial, tem potencial de acentuar práticas discriminatórias no meio laboral e os possíveis questionamentos se as ferramentas jurídicas já existentes são ou não obsoletas para apreciar quando seria adequada determinação judicial de abertura do código fonte de tais algoritmos. Conclui-se que, não obstante o proveito de novos diplomas legais que venham a tratar especificamente sobre a matéria, além das salutares formas de normatização autônoma, não se pode olvidar o valioso arcabouço jurisprudencial e doutrinário já existente, sendo de suma importância trazer à baila deste debate construções do Direito Constitucional no que toca ao conflito de direitos fundamentais com o fito de se ter melhor apreciação do tema. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

**PALAVRAS-CHAVE:** Discriminação Algorítmica. Direito do Trabalho. Direito Constitucional.

**ABSTRACT:** It is intended to address how the contours of algorithmic management made possible in the midst of the 4th Industrial Revolution has the potential to accentuate discriminatory practices in the labor environment and the possible questioning whether the existing legal tools are or are not obsolete to assess when it would be appropriate to open a court order of the source code of such algorithms. It is concluded that, despite the benefit of

---

\* Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (Faculdade Damásio de Jesus). Especialista em Direito Público (Faculdade Damásio de Jesus). E-mail: enioborgescampos@hotmail.com.

new legal diplomas that will deal specifically with the matter, in addition to the salutary forms of autonomous regulation, one cannot forget the valuable jurisprudential and doctrinal framework that already exists, being of paramount importance to bring to the fore of this debate constructions of Constitutional Law regarding the conflict of fundamental rights in order to have a better appreciation of the subject. The research is qualitative, eminently bibliographic, using the hypothetical deductive method.

**KEYWORDS:** Algorithmic Discrimination. Labor Law. Constitutional right.

## 1. INTRODUÇÃO.

A República Federativa do Brasil possui como dois de seus fundamentos os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, consoante artigo 1º, IV, CRFB/1988. Ocorre que, em diversas situações, essas balizas mostram-se conflitantes, o que se tem percebido, em grande medida, no que toca à busca por maior transparência dos algoritmos que regem as relações de trabalho na era da 4ª Revolução Industrial.

A humanidade tem passado por um momento singular, estando diante do que se tem denominado de 4ª Revolução Industrial, a qual se baseia no avanço da revolução digital e é caracterizada por “uma internet mais ubíqua e móvel, sensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem de máquina” (SCHWAB, 2016, p. 16).

Com os avanços tecnológicos ocorridos nos últimos anos, tem se tornado cada vez mais presente ampla coleta e processamento de dados, bem como gestão algorítmica no mercado de trabalho, o que possibilita a tomada de decisões por meio automatizado (MEDES; MATTIUZZO, 2019, p. 40). Exemplo disto é que tal modelo é uma realidade no ato de selecionar candidatos, avaliação de currículo, definir jornada de trabalho e avaliar o desempenho de empregados (O’NEIL, 2020, p. 168 a 199).

Todavia, a opacidade dos algoritmos, seja em razão de sua complexidade técnica ou por alegações de segredo industrial, dificultam a averiguação se a gestão empresarial que deles se valem estão ou não seguindo as balizas do Direito, atuando como verdadeiras “caixas pretas”, como definido por Frank Pasquale (PASQUALE, 2015, p. 6), o que provoca graves riscos de fortalecimento de práticas discriminatórias. Neste contexto, a colisão de direitos fundamentais dos trabalhadores (como direitos a tratamento igualitário e acesso ao trabalho) e o segredo industrial das empresas colidem fortemente, gerando sérios problemas de ordem prática.

Inicialmente, para entendimento do tema, vale apontar que algoritmo “é nada mais do que uma fórmula na qual tarefas são colocadas em uma ordem específica para atingir determinado objetivo” (MEDES; MATTIUZZO, 2019, p. 41 e 42), podendo ser operados em computadores ou não. O programa utilizado para a tomada dessas decisões automatizadas é criado a partir de um conjunto de instruções estabelecidas por um programador em documentos que compõem o que se chama na linguagem computacional de “código fonte”.

Diante do cenário exposto, surgem questionamentos acerca das soluções jurídicas serem obsoletas para enfrentamento de problemas de discriminação algorítmica ocasionados por tal modelo de gestão, sendo o **problema** alvo do presente estudo a análise se os caminhos jurídicos existentes são inadequados para o tratamento de tal situação.

O presente estudo se volta para os casos de gestão algorítmica de empresas que, por meio computacional, automatizam, integral ou parcialmente, o processo de decisões no âmbito laboral, buscando como **objetivo geral** solucionar se o Direito encontra-se apto a lidar com tais práticas empresariais. Para alcançar tal meta, faz-se necessária a consecução dos seguintes **objetivos específicos**: demonstrar a importância de traçar diretriz segura para análise de casos que tratam de pretensão de abertura do código fonte desses algoritmos sob o fundamento de coibir a discriminação algorítmica nas relações de trabalho; tratar da distinção entre princípios e regras; abordar como o sistema jurídico posto resolve a solução de colisão de direitos fundamentais; tratar da importância de uma atuação judiciária de respeito ao sistema de precedentes.

Quanto à **metodologia**, salienta-se que a pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo, sustentando-se na Teoria dos Princípios e Regras desenvolvida Robert Alexy, utilizada como referencial teórico, e na análise da doutrina constitucionalista acerca da solução do conflito de direitos fundamentais.

## 2. JUSTIFICATIVA.

O risco de fortalecimento de práticas discriminatórias na gestão algorítmica pode ocorrer por vários motivos: caso os dados que alimentam o modelo<sup>1</sup> contenham erros ou sejam dotados de enviesamentos de uma sociedade marcada por concepções discriminatórias; se o resultado buscado

---

<sup>1</sup> Um modelo “nada mais é do que a representação abstrata de algum processo” (O’NEIL, 2020, p. 30). “[...] Modelos são, por sua natureza, simplificações. Nenhum modelo consegue incluir toda a complexidade do mundo real ou as nuances da comunicação humana” (O’NEIL, 2020, p. 33).

tenha teor discriminatório; se, porventura, o banco de dados for insuficiente para representar adequadamente um fenômeno social; na hipótese de haver algum erro técnico na criação do modelo; ou, o mais difícil de investigar, se realizadas correlações pelos algoritmos que levem a resultado discriminatório (KIM, 2018, p. 1 - p. 16).

Esse cenário apresenta-se ainda mais preocupante com os contínuos avanços tecnológicos que permitiram maior autonomia dos algoritmos não programados, que são aqueles que realizam correlações inicialmente não programadas, valendo-se de *machine learning* (aprendizado de máquina), com o intuito de alcançar o resultado final buscado pelo programador, diferindo, portanto, dos algoritmos programados, em que o programador domina as etapas de operação do algoritmo, tendo ciência de qual resultado será dado pelo algoritmo (*output*) a depender das informações que o alimentam (FERRARI, 2018, p. 5).

Como elucida Isabela Ferrari, os algoritmos não programados podem ser de três categorias: supervisionados, não supervisionados ou de reforço (FERRARI, 2018, p. 5).

Os algoritmos supervisionados são aqueles alimentados por dados selecionados por humanos e cujo resultado desejado é feito pelo próprio programador, de forma que o modelo ajusta suas variáveis para, com os dados de entrada, fazer as correlações para alcançar o resultado pretendido (FERRARI, 2018, p. 6).

No caso dos algoritmos não supervisionados, “os dados que alimentam o sistema não são rotulados, deixando o algoritmo de aprendizagem encontrar estrutura nas entradas fornecidas por conta própria”, tendo a capacidade de “organizar amostras sem que exista uma classe pré-definida (FERRARI, 2018, p. 7).<sup>2</sup>

Já os algoritmos de reforço “não estão direcionados a gerar *outputs* ‘corretos’, mas enfocam a questão da performance”; são treinados para tomar as decisões e, após chegar a tal decisão, recebem “um *feedback* sobre o sucesso ou erro do *output*, que será utilizado para aprimorar o algoritmo” (FERRARI, 2018, p. 8).

Nota-se, portanto, dada a complexidade das correlações feitas via algoritmo, que o resultado discriminatório desse modelo de gestão pode ocorrer com ou sem a intenção de quem o programa ou dele se vale. Nesse

---

<sup>2</sup> Conforme exposto em artigo de Isabela Ferrari: O aprendizado não supervisionado é útil quando for necessário descobrir padrões em determinado conjunto de dados não rotulados, e pode ser um objetivo em si mesmo ou, ainda, um meio para atingir determinada finalidade. Essa técnica é empregada no reconhecimento e identificação de faces e de vozes, além da criação de sistemas de tomada de decisões em curto espaço de tempo, viabilizando, por exemplo, a construção de carros autônomos (FERRARI, 2018, p. 8).

mesmo sentido aponta Pauline T. Kim, ao afirmar que essas ferramentas de gestão algorítmica:

podem produzir resultados discriminatórios, mesmo quando parecem neutras. Uma razão é que, como acontece com a publicidade direcionada, um algoritmo de seleção pode contar com um atributo *proxy* que faz com que seja classificado implicitamente com base em uma característica protegida. Isso pode ocorrer intencionalmente, se a pessoa que cria ou usa o algoritmo sabe que uma certa característica está correlacionada com uma característica protegida e a usa para filtrar um grupo desfavorecido. Por exemplo, o local de residência está intimamente relacionado com a raça em muitas cidades. Ao contar com um algoritmo que classifica os candidatos com base no código postal, um empregador poderia filtrar os candidatos de minorias raciais. O efeito também pode ser não intencional. Por exemplo, certos tipos de dados pessoais podem estar correlacionados com condições de saúde de uma forma que faz com que o algoritmo discrimine implicitamente os indivíduos com deficiência, mesmo que o empregador não saiba nem pretenda fazer a triagem com base nisso (KIM, 2018, p. 8, tradução livre).

Mesmo dados que não possuem a aptidão de provocar atos discriminatórios em um primeiro momento podem, a depender das correlações realizadas pelo obscuro algoritmo, provocar tais práticas no mercado de trabalho. Neste sentido, interessante é o registro feito por Danilo Doneda de que, “haja vista que a imensa variedade de ambientes, finalidades e técnicas utilizadas podem determinar uma natureza ofensiva mesmo no tratamento de dados que, originariamente, não eram qualificados como ‘dados sensíveis’” (DONEDA, 2019, p. 328).

Dado pessoal sensível, segundo o art. 5º, II, da Lei 13.709/2018, consiste em “dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural”. Nota-se que se trata de rol exemplificativo, podendo ser dito que se trata de todo dado que possui ampla possibilidade de, diretamente utilizado, provocar prática discriminatória. Como explana Doneda, mesmo o uso de dados que não são considerados sensíveis podem gerar efeito discriminatório, dependendo da correlação feita.

Assim, tendo em vista que os algoritmos realizam associações que representam determinado grupo de indivíduos, não basta, para que o processo

não seja discriminatório, que os dados utilizados ou resultados buscados não levem em conta aspectos que possam levar a discriminação e sejam amplos ao ponto de representar a realidade social, mas faz-se necessário, ainda, “compreender se os processos e critérios utilizados para classificar indivíduos são corretos, transparentes e, em última instância, justos” (MEDES; MATTIUZZO, 2019, p. 41).

Nota-se, por conseguinte, que, não obstante o mercado de trabalho já contivesse incontáveis exemplos de práticas discriminatórias mesmo antes do uso de algoritmos computacionais, estas podem ser potencializadas com as novas práticas de gestão aqui em debate, visto a enorme amplitude de análise de dados e velocidade das decisões automatizadas, além da pouca transparência dos algoritmos, o que dificulta o questionamento de resultados (O’NEIL, 2020, p. 15).

Ademais, isso pode perpetuar injustiças em um pernicioso ciclo vicioso de discriminação, vez que os modelos de algoritmos valem-se de *proxies* que podem gerar efeitos nefastos em outros setores sociais que, porventura, também se valham de modelos que tendem ao enviesamento (PASQUALE, 2015, p. 23). Exemplo disto é a dificuldade de uma pessoa discriminada conseguir emprego e, por conta disso, não conseguir renda para pagar todas suas dívidas mínimas para subsistência digna e, em razão disso, ter crédito bancário negado ou aceito com juros exorbitantes após gestão algorítmica realizada pela instituição bancária; por sua vez, esse mesmo indivíduo, agora com histórico de crédito bancário ruim, terá ainda mais dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, caso o paralelo entre crédito bancário e confiabilidade seja feita pelo modelo de gestão (PASQUALE, 2015, p. 23).

Assim, um dos requisitos para que se busque perquirir e inibir práticas discriminatórias no modelo de gestão algorítmica é a possibilidade de abertura do código fonte destes algoritmos, o que vai ao encontro dos princípios da igualdade e não discriminação, que são protegidos tanto no âmbito do Direito Internacional quanto pelo Direito Constitucional, consoante pode-se observar em vários tratados internacionais, como nos artigos I, II, VII, XII da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, Convenções 11, 97 e 100 da OIT (SÜSSEKIND, 2000, p. 358 a 369), além de previsões na órbita interna, a exemplo do art. 5º, *caput*, CRFB/1988. Aliás, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CRFB/1988).

Interessante destacar, todavia, que o simples acesso ao código fonte do algoritmo não é suficiente para garantir a transparência deste, mas necessário, ainda, que este seja compreensível (FERRARI, 2018, p. 16). Como aponta Ferrari:

diante da estrutura cada vez mais complexa dos algoritmos que empregam ‘machine learning’, a mera abertura do código-fonte, por si só, tende a não auxiliar a compreensão da forma como operam, já que o referido código só expõe o método de aprendizado de máquinas usado, e não a regra de decisão, que emerge automaticamente a partir dos dados específicos em análise (FERRARI, 2018, p. 12)

Entretanto, isto não retira a importância da acessibilidade, vez que este é o primeiro estágio para se chegar a uma ideia de transparência, a qual necessária, ainda, passar pela compreensibilidade (FERRARI, 2018, p. 11). Ademais, tendo em vista que a abertura do código fonte de um algoritmo no seio de um processo judicial possibilita a análise pericial deste, especialistas em ciência da computação, detentores de conhecimentos em ciência de dados, poderiam estudar cada um dos passos realizados nos modelos da tomada de decisão, o que permitiria maiores possibilidades de se alcançar a compreensibilidade.

Por outro lado, argumenta-se que a abertura do código fonte de algoritmo utilizado por empresas na tomada de suas decisões trabalhistas violaria o segredo empresarial (Lei 9.279/1996) e afrontaria a livre concorrência, vez que permitiria que empresas concorrentes tivesse acesso a como funciona o negócio empresarial daquela que teve o código aberto (art. 170, IV, CRFB/1988), sendo atentatório à liberdade de iniciativa<sup>3</sup>. Ademais, defende-se que possibilitaria que trabalhadores soubessem como um negócio empresarial funciona e, assim, passassem a ter condições para manipular o modelo adotado (PASQUALE, 2015, p. 35).

Patente, portanto, que há nítida colisão de direitos fundamentais no que toca à análise da possível abertura do código fonte de algoritmos de empresas para verificar supostas existências de práticas discriminatórias no meio laboral.

---

<sup>3</sup> Esses foram alguns dos argumentos utilizados pela empresa de plataforma digital UBER no processo nº 0103519-41.2020.5.01.0000 perante o TRT da 1ª Região. Embora, no caso, se buscasse averiguar a existência ou não de vínculo de emprego, objeto diverso do presente estudo, vale citar que, na oportunidade, a abertura do código fonte por meio de prova pericial foi permitida pelo magistrado de 1º grau e pelo aludido tribunal para que se verificasse a existência ou não de vínculo de emprego (Disponível em <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2021/05/trt1-uber-pericia-algoritmo.pdf>>. Acesso em 28 jun. 2021). Todavia, o TST, por meio do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, decidindo Tutela Cautelar Antecedente, suspendeu a mencionada prova, afirmando que: “Sem prejuízo do exame dos objetivos pretendidos pelo Requerido com a obtenção das informações a partir da prova pericial, é certo que os riscos que podem advir da realização de tal diligência probatória precisam ser avaliados com maior acuidade, porquanto tem ela potencial de trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de atuação da Requerente, baseado em tecnologia digital” (Disponível em <[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/6/D97CD1E047432F\\_decisao-.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/6/D97CD1E047432F_decisao-.pdf)> Acesso em 28 jun. 2021).

Tal embate acarreta dúvidas se o Direito posto teria, no atual cenário, ferramentas para que fosse apreciado a contento o novel problema. Por óbvio, diplomas legais específicos contribuiriam bastante para o melhor enfrentamento do tema, todavia, busca-se apreciar como estudos jurídicos já existentes, por meio do atual estágio evolutivo de apreciação da temática de colisão de direitos fundamentais, podem contribuir para a apreciação da questão.

Assim, resta de suma importância traçar caminho objetivo para solucionar colisões de direitos fundamentais, e, para isso, deve-se ter em mente a distinção entre princípios e regras, pois, como afirma Robert Alexy:

“Essa distinção é a base da teoria da fundamentação no âmbito dos direitos fundamentais e uma chave para a solução de problemas centrais da dogmática dos direitos fundamentais. Sem ela não pode haver nem uma teoria adequada sobre as restrições a direitos fundamentais, em uma doutrina satisfatória sobre as colisões, nem uma teoria suficiente sobre o papel dos direitos fundamentais no sistema jurídico” (ALEXY, 2017, p. 85).

### 3. DESENVOLVIMENTO.

#### 3.1. ALGUNS ASPECTOS GERAIS DA DISTINÇÃO ENTRE PRINCÍPIOS E REGRAS.

Segundo Robert Alexy, a diferença entre princípios e regras é qualitativa. Enquanto princípios são “normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes”, tratando-se de “mandamentos de otimização”, as regras são “normas que são sempre satisfeitas ou não satisfeitas”, contendo “*determinações* no âmbito que é fática e juridicamente possível” (ALEXY, 2017 p. 90 e 91).<sup>4</sup>

Assim, ao passo que o conflito de regras é resolvido no plano da validade, se dois princípios colidem, “um dos princípios terá que ceder”, o que “não significa, contudo, nem que o princípio cedente deverá ser declarado inválido, em que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção”, ocorrendo, apenas, a “precedência em face do outro sob determinadas condições” (ALEXY, 2017, p. 93).

<sup>4</sup> Registre-se que, em que pese aprofunda e valiosa discussão e divergências acerca da conceituação de princípios e regras, não se direcionará o presente trabalho à análise de tal vasto embate, sendo adotada a teoria de Robert Alexy, que encontra grande recepção na jurisprudência pátria.

Nota-se, assim, que não há se falar em princípio absoluto e, por consequência, direito fundamental absoluto, pois isso implicaria a própria ausência de garantia dos direitos fundamentais considerados não absolutos quando conflitantes com aquele que, porventura, fosse assim considerado.

Quanto ao conflito de princípios, Alexy traz à baila as máximas da proporcionalidade como caminho a ser seguido para que se chegue ao resultado correto (ALEXY, 2017, p. 117), quais sejam: adequação (verificar se a restrição ao direito fundamental proporciona o alcance da finalidade que dele se espera); necessidade (apurar se o meio escolhido é o menos gravoso para atingir o fim) e proporcionalidade em sentido estrito (sopesar se a limitação de um direito fundamental é compensado com o que privilegiar o outro direito fundamental que com ele colide).

As máximas da adequação e da proporcionalidade relacionam-se com as condições fáticas do caso concreto. Ao passo que a proporcionalidade em sentido estrito diz respeito às condições jurídicas envolvidas (ALEXY, 2017, p. 118).

Particularmente, no que toca à proporcionalidade em sentido estrito, etapa dotada de maior subjetivismo e, portanto, a mais problemática, deve o julgador, ao tratar de colisão de direitos fundamentais, buscar a maior aplicabilidade possível entre os direitos envolvidos, privilegiando-se, assim, interpretação sistemática da Constituição.

Ainda no que toca ao conflito entre princípios, de suma importância a lição de Alexy de que a solução dada judicialmente a um caso concreto consiste no estabelecimento de uma relação de precedência condicionada (ALEXY, 2017, p. 96). Assim, para os eventos futuros, o conflito entre os princípios em tela, caso verificadas situações fáticas e jurídicas semelhantes àquela do caso concreto, importará em igual solução, constituindo o que tal doutrinador chama de “lei de colisão” (ALEXY, 2017, p. 99).

Percebe-se, portanto, que a solução de um conflito entre princípios importará em um surgimento de uma regra (ALEXY, 2017, p. 99), o que muito contribuirá para a segurança jurídica caso o tribunal julgador seja claro quanto à indicação da relação de precedência condicionada.

Obviamente, que tal indicação de relação de precedência condicionada, apesar de ser benéfica para a previsibilidade das interpretações judiciais, não importará em engessamento da jurisprudência, pois esta poderá ainda ser alterada caso verificado real caso de *overruling* ou de *distinguishing*<sup>5</sup>. Neste

---

<sup>5</sup> “Considera-se como *overruling* a mudança de entendimento de um tribunal acerca de tema jurídico anteriormente pacificado. Essa mudança jurisprudencial se dá (i) por alteração no ordenamento jurídico ou (ii) por evolução fática histórica. Quando o Tribunal profere decisão que não aplica a jurisprudência da Corte, porque o caso em julgamento apresenta particularidades que não se amoldam adequadamente à jurisprudência consolidada, ocorre o *distinguishing*” (ROCHA, 2018, p. 78).

mesmo sentido salienta-se que, mesmo que o julgador siga precedente judicial que o vincule (art. 927, CPC/2015), importante que, na fundamentação de sua decisão, aponte argumentação do seu entendimento pessoal de forma ressaltada, vez que o tribunal *ad quem* poderá visualizar que se trata de hipótese que importará *overruling*.

Tendo em vista as lições acima descritas sobre a solução de conflitos e regras, torna-se possível análise do caminho a ser seguido em caso de colisão de direitos fundamentais, como é o caso em apreciação no presente estudo.

### 3.2. CONFLITO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS.

No caso em comento desse trabalho, notório o conflito entre o princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB/1988) e da livre concorrência (art. 170, IV, CRFB/1988) em contraponto aos princípios da não discriminação (art. 3º, IV, CRFB/1988), da valorização do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/1988), função social da propriedade (art. 170, III, CRFB/1988), da igualdade (art. 170, VII, CRFB/1988) e do pleno emprego (art. 170, VIII, CRFB/1988).

Pela natureza normogenética dos princípios<sup>6</sup>, está presente nítida colisão de diversos direitos fundamentais, visto que os direitos à propriedade (art. 5º, XXII, CRFB/1988), direitos autorais (art. 5º, XXVII), ao segredo industrial e propriedade industrial (art. 5º, XXIX, CRFB/1988) mostram-se colidentes com os direitos à igualdade de direitos e obrigações (art. 5º, I, CRFB/1988), privacidade (art. 5º, X, CRFB/1988), acesso à informação (art. 5º, XIV, CRFB/1988), direito de acesso ao trabalho (art. 6º, CRFB/1988), igualdade no ambiente de trabalho (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, CRFB/1988) e proteção de dados pessoais.

Tal colisão, embora abranja diversos direitos, haja vista a ramificação e interconexão dos efeitos dos direitos fundamentais, será resumido, para fins didáticos, no embate entre os direitos ao segredo industrial e direito à igualdade, visto que são os que melhor representam a problemática em análise.

Nota-se que a Constituição estabelece diversos direitos fundamentais. Interpretá-los de forma absoluta e estanque seria impraticável, haja vista que patente a possibilidade de colisão destes. Nesta toada é papel da doutrina e jurisprudência dar cientificidade na solução. Neste mesmo sentido pontua Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins, ao afirmarem que:

---

<sup>6</sup> “Natureza normogenética: os princípios são fundamento de regras, isto é, são normas que estão na base ou constituem a ratio de regras jurídicas, desempenhando, por isso, uma função normogenética fundamentante” (BALTAZAR, 2009, p. 93 *Apud* CANOTILHO, 1998, p. 167-169).

A doutrina pode contribuir na fixação de limites, estudando os casos típicos de colisão, e propor soluções. A decisão final cabe ao Poder Judiciário, que deverá, para que sua decisão seja juridicamente correta, justificar, isto é, fundamentar o modo de limitação dos direitos em conflito (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 171).

Para tal solução, Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins defendem que:

As principais ferramentas para decidir sobre casos de conflito são duas. Primeiro, a interpretação sistemática da Constituição, isto é, sua interpretação enquanto conjunto que permite levar em consideração todas as disposições relacionadas com o caso concreto e entender quais são os parâmetros que o constituinte mesmo estabeleceu. Segundo, o critério da proporcionalidade (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 171)

Naturalmente, a abstração com que a Constituição indica os direitos fundamentais enseja certa insegurança jurídica acerca de qual seria o limite destes direitos, o que é restringida quando há regulação infraconstitucional (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 146), como foi feito em relação ao direito ao segredo industrial com a Lei 9.279/1996.

No mencionado diploma legal, verifica-se que se atribuiu limitação ao segredo industrial, estabelecendo possibilidade dessa determinação judicial revelar informação por ela protegida, desde que mantido o segredo judicial (art. 206, Lei 9.279/1996). A determinação judicial indicada como exceção mostra-se plenamente constitucional, vez que, como dito, não cabem direitos fundamentais absolutos.

Todavia, mesmo com tal previsão, resta intenso debate doutrinário e jurisprudencial acerca de quais as balizas adequadas e seguras que informem quando isso será possível, pois a própria limitação é vaga ao não indicar quando seria possível a determinação judicial, valendo apontar que, por óbvio, não detém o Judiciário liberdade absoluta para assim determinar como bem lhe aprouver, sob pena de incorrer em desrespeito à livre iniciativa.

Evidentemente, a decisão judicial acerca da abertura ou não de um código fonte de determinado algoritmo empresarial com o intuito de apurar eventual prática discriminatória deve ser fundamentada, nos termos do artigo 93, X, CF. Entretanto, isso, por si só, não é suficiente, pois imperioso que a decisão seja pautada em caminho juridicamente seguro, não devendo ser embasada em meras opiniões pessoais mascaradas com conceitos abstratos e aplicação de direitos fundamentais escolhidos sem qualquer análise científica quanto à forma de aplicação destes em caso de colisão com outros princípios fundamentais, o que tanto retira a credibilidade de nosso sistema judiciário atualmente.

No que toca à busca de cientificidade para solucionar a colisão de direitos fundamentais em cotejo com o respeito ao caráter sistemático da Constituição, de grande relevância é a doutrina alemã referente às máximas da proporcionalidade.

Vale ressaltar que Dimitri Dimoulis e Leonardo Marins defendem a inutilidade do exame da proporcionalidade em sentido estrito, visto que uma medida tida como adequada e necessária nunca poderia ser declarada inconstitucional em razão da proporcionalidade em sentido estrito pelo STF (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 218). Além disso, criticam o fato de não ser possível estabelecer um critério hierárquico jurídico para os direitos fundamentais e pelo fato de sua análise ser dotada de ampla carga de subjetivismo (DIMOULIS; MARTINS, 2014, p. 219-221).

Em que pese tais pertinentes críticas, parece ter razão Robert Alexy ao defender a aplicação da proporcionalidade em sentido estrito, pois, uma medida pode ser considerada adequada e necessária e, ainda assim, ensejar grave limitação de direito fundamental colidente, utilizando-se meio por demasiado agressivo para privilegiar minimamente um determinado direito, o que poderia atentar contra a interpretação sistemática da Constituição. É verdade que ainda restará grande subjetivismo na decisão, entretanto, isso poderá ser minorado pela própria jurisprudência ao fixar, com clareza, a tese vitoriosa.

Portanto, com vista a alcançar maior grau de segurança das decisões acerca de colisão de direitos fundamentais, como é o caso em debate, a aplicação das máximas da proporcionalidade mostra-se como um bom caminho a ser seguido, que devem ser aplicadas não de forma vulgar e como sustentáculo de posição pessoal previamente definida pelo julgador, mas sim nos moldes cientificamente ensinados por Robert Alexy.

Há quem defenda que o caminho a ser seguido seria a inversão do ônus processual (AZEVEDO; JAHN, 2020, p. 13), passando a ser ônus de quem se valeu do modelo por meio de algoritmos demonstrar que não houve discriminação caso se recusasse a fornecer o código fonte. De fato, inverter o ônus processual no caso em debate, à primeira vista, mostra-se interessante, pois, supostamente, permitiria menor restrição ao direito ao segredo industrial, passando a ser “escolha” da empresa demandada a abertura ou não código fonte de seu algoritmo, ao mesmo tempo em que, caso não desincumbia de tal ônus, o trabalhador supostamente discriminado terá a vitória processual.

Todavia, análise mais detida leva à conclusão contrária, haja vista que tal medida impossibilitaria medidas fiscalizatórias e punitivas mais intensas por parte do Estado, visto que, tratando-se de mera presunção de discriminação,

os efeitos da decisão judicial teriam pouco potencial de acarretar efeitos extraprocessuais.

Por outro lado, a constatação judicial de discriminação acarretaria medidas mais enérgicas por parte do Estado, que, indubitavelmente, provocariam mudança no contexto social por afetarem situações de terceiros, dentre eles, diversos outros trabalhadores potencialmente prejudicados pela tomada de decisão enviesada. Exemplos destes efeitos seria possibilitar atuação por parte do Ministério Público do Trabalho, afetação da imagem mercadológica da empresa perante a sociedade e aplicação de multas administrativas, seja por parte da Associação Nacional de Proteção de Dados Pessoais, como fulcro na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), seja por parte dos auditores fiscais do trabalho. Ademais, teria efeito voltado para o futuro, com obrigações de fazer à empresa para adequar seu modelo utilizado.

Nota-se, portanto, que o interesse social da demanda demonstra que a simples inversão de ônus processual não consiste no caminho adequado a ser seguido.

### 3.3. IMPORTÂNCIA DO RESPEITO AOS PRECEDENTES.

Para além da correta aplicação dos postulados da proporcionalidade, mostra-se de suma importância que os tribunais demonstrem maior respeito a seus precedentes, contribuindo, assim, para a segurança jurídica, que consiste em aspecto basilar do Estado Democrático de Direito.

Neste ponto, vale reiterar que isso não significa engessamento da jurisprudência, visto que a evolução jurisprudencial poderá ocorrer se verificado real caso de *overruling* ou de *distinguishing*, como já apontado anteriormente.

Com vistas a dar maior objetividade ao caso de solução de colisão de direitos fundamentais, interessante, ainda, citar o método escalonado, método este de forte aplicação na jurisprudência europeia e que culmina com o entendimento ora defendido, qual seja, aplicação das máximas da proporcionalidade (CAMAZANO, 2005, p. 121).

Ao falar da jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos e a influência da doutrina alemã sobre os julgados de tal tribunal, Joaquín Brage Camazano afirma que:

Um exame cuidadoso da jurisprudência da TEDH permite descobrir um certo ‘método’ ou ‘metodologia’ de análise dos limites dos direitos fundamentais. Este método não é aplicado em todos os casos, pelo menos explicitamente, ou com a mesma clareza, mas é aplicado de forma generalizada, pelo menos. É uma técnica de

exame escalonado que tem uma base sólida na própria Convenção, especialmente nos artigos 8 a 11, mas que é também a projeção de uma técnica jurídica mais geral, usada em suas características globais em cada vez mais países europeus. Escala constitucional desde sua longa elaboração doutrinal e jurisprudencial na Alemanha, de onde se espalhou por toda a Europa. Este método parte de uma concepção da relação entre direito fundamental e seus limites segundo o regime, válido em tantos campos jurídicos, ‘regra-exceção’ (CAMAZANO, 2005, p. 121, tradução livre).

Em apertada síntese, pode-se dizer que tal método, ao analisar a validade de uma limitação a direito fundamental, baseia-se em três etapas: primeiramente, verifica-se se o assunto em apreço encontra-se albergado no âmbito normativo de proteção de um direito fundamental; em caso positivo, passa-se à segunda fase, que consiste em apreciar se houve ingerência no tipo protegido; por fim, se o resultado da segunda etapa for afirmativa, passa-se a aferir a legitimidade da ingerência, o que demanda, inicialmente, verificar se ela está prevista em lei e, em um segundo momento, se é proporcional (CAMAZANO, 2005, p. 122). Nota-se que tal sistemática adotada pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos tem íntima ligação quanto às máximas da proporcionalidade, o que é indicativo da relevância que possui tal doutrina.

Enfatiza-se que o ponto crucial da análise das proporcionalidades, qual seja, a atenuação do natural subjetivismo da apreciação da proporcionalidade em sentido estrito. Para tal, ao analisar colisão de direitos fundamentais, que envolve, naturalmente, conflito de princípios, louvável que o tribunal fixe claramente a tese adotada, ou seja, faça indicação da relação de precedência condicionada que o levou à tomada de decisão. Desta forma, caso verificadas situações fáticas e jurídicas semelhantes àquela do caso concreto, adotar-se-á igual solução em proveito da segurança jurídica, constituindo o que tal doutrinador chama de “lei de colisão” (ALEXY, 2017, p. 99), a qual somente poderia restar superada ante o surgimento de novo diploma legal em sentido contrário ou pelas já mencionadas práticas do *overruling* ou de *distinguishing*, vez que terá natureza de regra jurídica.

Inquestionável ser salutar a existência de novos diplomas que abordem especificamente os casos de discriminação algorítmica, seja de forma autônoma pelos próprios atores sociais, seja de forma heterônoma pelo Estado. Aliás, papel de maior destaque deve ser buscado pelos sindicatos diante do cenário de 4ª Revolução Industrial, em que a velocidade das mudanças sociais dificulta o surgimento de leis que acompanhem, de forma específica e satisfatoriamente,

todas as alterações proporcionadas pelos avanços da tecnologia computacional<sup>7</sup>. Contudo, malgrado a discriminação algorítmica nos intensos moldes proporcionados pela 4ª Quarta Revolução Industrial consista em inédito conflito que assola a nossa sociedade, os estudos clássicos de Robert Alexy quanto à solução de conflito de direitos fundamentais e abordados por diversos juristas ainda se mostram atuais, sendo louvável exemplo de que não é benfeição abandonar séculos de evolução jurídica diante de novos desafios que se apresentam à sociedade digital.

#### 4. CONCLUSÃO.

A sociedade está passando por um marco histórico de transformação da forma como seus membros se relacionam, em razão dos avanços tecnológicos proporcionados pela 4ª Revolução Industrial. Neste panorama de mudanças, natural que a esfera laboral fosse marcada por fortes alterações, sendo uma delas a gestão algorítmica pelo meio computacional.

Ocorre que, em que pese tal prática possa proporcionar benefícios, traz à tona o terrível risco do aumento da discriminação do ambiente de trabalho. Diante disso, surge discussão acerca da possibilidade ou não da abertura do código fonte dos algoritmos utilizados no meio empresarial como forma de averiguar a existência de potenciais elementos discriminatórios na tomada de decisões automatizadas, bem como dúvida acerca da suposta ausência de respostas adequadas para tal embate por parte das ferramentas jurídicas atuais.

Diante deste cenário, é possível observar que, apesar do proveito de novos diplomas legais que tenham o fito de tratar especificamente sobre a matéria, além das salutares e importantes formas de normatização pelos próprios atores sociais, não se pode olvidar o arcabouço jurisprudencial e doutrinário existente.

Diante da própria natureza dos direitos fundamentais e princípios que os sustentam, percebe-se não ser possível fixar, abstratamente, se é válido ou não, em qualquer que seja o caso, a abertura do código fonte de algoritmos

---

<sup>7</sup> No que toca à importância dos sindicatos no atual cenário social, vale citar o caso espanhol envolvendo a empresa de plataforma digital Glovo, indicado em artigo de Ney Maranhão e Felipe Mendes, em que após o Ministério de Trabalho espanhol ter deflagrado processo de negociação, representantes dos trabalhadores e de entrega chegaram a um acordo, sendo estipulado que: I) presunção (relativa) de laboralidade quanto ao vínculo jurídico dos entregadores que prestam os serviços mediante plataformas digitais; II) direito dos trabalhadores de serem informados, por meio de suas representações legais, acerca de configurações algorítmicas ou sistemas de inteligência que possam afetar suas condições de trabalho, incluindo acesso e manutenção do emprego, bem como definição de perfis (MARANHÃO; MENDES, 2021, p. 287).

utilizados por empresas com vistas a apurar prática discriminatória no meio laboral. Tal resposta deve ser dada à luz do caso concreto. Para que isso ocorra de forma adequada, deve ter o julgador, em mente, um caminho científico a ser seguido, o que restringirá o subjetivismo das decisões judiciais.

Propõe-se, neste trabalho, que caminho a ser seguido seja a aplicação das máximas da proporcionalidade, devendo, todavia, o aplicador do Direito ter o cuidado de utilizá-las não de maneira simplória com vistas a dar aparente fundamentação ao seu entendimento pessoal, mas sim da maneira científica, como defendido por Robert Alexy acerca de sua teoria sobre princípios e regras.

Obviamente, mesmo com tal caminho, muito espaço ainda haverá ao subjetivismo, notadamente no que toca à proporcionalidade em sentido estrito, sendo alvissareiro que leis surjam para especificar resoluções de conflitos, bem como que haja potencialização da atuação sindical em benefício de soluções alcançadas pelos próprios atores da relação laboral.

Ademais, o mencionado subjetivismo pode ser minorado caso o tribunal que analise o caso fixe, com clareza, qual a relação de precedência condicionada que o levou à decisão, sendo tal tese vitoriosa verdadeira regra jurídica, a qual merece ser respeitada em julgamentos futuros caso não seja *overruling*, *distinguishing* ou não surja norma posterior acerca do tema.

Por fim, pontua-se que o avanço da tecnologia digital no meio laboral deve seguir as premissas evolutivas da humanidade, tendo o Direito grande relevância na busca por soluções a problemas como o que foi apresentado neste trabalho, não podendo o jurista se deixar seduzir por percepções de impotência ou mesmo de rejeição aos conhecimentos jurídicos já alcançados.

## REFERÊNCIAS.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

AZEVEDO, André Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**: inteligência artificial, big data e discriminação pré-contratual. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/biblioteca?page=4>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

BALTAZAR, Antonio Henrique Lindemberg. **Princípios e Regras: Uma abordagem evolutiva**. *Lex Humana*, v. 1, n. 2, p. 83-105, 2009. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/23/22>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 18 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 18 fev. 2022.

CAMAZANO, Joaquín Brage. **Aproximación a una Teoría General de Los Derechos Fundamentales en el Conevenio Europeo de Derechos Humanos**. Revista Española de Derecho Constitucional, núm. 74, 2005, p. 111-138.

DIMOULIS, Dimitri; MARTIN, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014.

DONEDA, Danilo. **A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental**. Espaço Jurídico Journal of Law, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

FERRARI, Isabela. **Accountability de Algoritmos: a falácia do acesso ao código e caminhos para uma explicabilidade efetiva. Inteligência Artificial**: 3º Grupo de Pesquisa do ITS, 2020. Disponível em: <<https://itsrio.org/wp-content/uploads/2019/03/Isabela-Ferrari.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

KIM, Paulie T. **Big Data and Artificial Intelligence: new challenges for workplace equality**. *University of Louisville Law Review*, v. 57, 2019. Disponível em: <

MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe Prata. Democracia e sindicalismo na contemporaneidade: breves notas reflexivas. In: SILVA NETO, Manoel Jorge. (Org.). **Desafios à Autonomia Negocial Coletiva: Estudos em Homenagem**

ao Prof. José Augusto Rodrigues Pinto. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2021, v. 1, p. 275-296.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela. **Discriminação Algorítmica**: conceito, fundamento legal e tipologia. **Direito Público**, [S.l.], v. 16, n. 90, dez. 2019.

ONEIL, Cathy. **Algoritmos de Destruição em massa**: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia. Tradução de Rafael Abraham. 1. ed. São Paulo: Rua do Sabão, 2019.

PASQUALE, Frank. **The Black Box Society: the secrecy algorithms that control money and information**. 1. ed. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

SUPIOT, Alan. *Homo juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEPEDINO, Gustavo; SILVA, Rodrigo da Guia. **Desafios da inteligência artificial em matéria de responsabilidade civil**. Revista Brasileira de Direito Civil - Revista Brasileira de Direito Civil, Belo Horizonte, v. 21, p. 61-86, jul./set. 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução de George Schlesinger. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.