

ISSN 0100-1736

DOCTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

REVISTA DO
TRIBUNAL
REGIONAL DO
TRABALHO
DA OITAVA REGIÃO

www.trt8.jus.br/revista
e-mail: revista@trt8.jus.br

R. TRT 8ª Região

Belém

v. 55

n. 109

p. 1-432

jul./dez./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/revista
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. 109 (jul./dez./2022) - Belém: Tribunal Regional do Trabalho
da 8ª Região, 2022.

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: Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA - Posse como Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES- até 04/12/2022.

Vice-Presidente: Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA - Posse como Vice-Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - até 04/12/2022.

Corregedora

Regional: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - Posse como Corregedora Regional em 05/12/2022.
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO - até 04/12/2022.

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 GRAZIELA LEITE COLARES - a partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 71/2022)
Desembargadora ALDA MARIA DE PINHO COUTO
Desembargador GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA - até 04/12/2022. Posse como Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
Desembargador MÁRIO LEITE SOARES
Desembargadora SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA
Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO - a partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 73/2022)
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - a partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 72/2022)
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA BRAGA - até 04/12/2022. Posse como Vice-Presidente do TRT8 em 05/12/2022.

Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - até 04/12/2022.
 Posse como Corregedora Regional em 05/12/2022.
 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
 Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR.
 Promovido, por antiguidade, ao cargo de Desembargador do TRT da
 8ª Região. Posse em 14/06/2022.

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Presidente: Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
 BRAGA - Posse como Vice-Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
 Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - até
 04/12/2022.

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

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Presidente: Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - Posse como
 Corregedora Regional em 05/12/2022.
 Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER
 MEDRADO - até 04/12/2022.

Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
 Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
 Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES - a partir de
 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 71/2022)
 Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA - até
 04/12/2022. Posse como Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
 Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
Desembargador WALTER ROBERTO PARO
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER
MEDRADO - a partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 73/2022)
Desembargadora MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO - a
partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 72/2022)
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
BRAGA - até 04/12/2022. Posse como Vice-Presidente do TRT8 em
05/12/2022.
Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - até 04/12/2022.
Posse como Corregedora Regional em 05/12/2022.
Desembargador PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JÚNIOR
Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR.
Promovido, por antiguidade, ao cargo de Desembargador do TRT da
8ª Região. Posse em 14/06/2022.

1ª TURMA

Presidente: Desembargadora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

Desembargadora ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR
Desembargador FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA
Desembargadora GRAZIELA LEITE COLARES - a partir de
05/12/2022 (Res. TRT8 nº 71/2022)
Desembargador MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA - até
04/12/2022. Posse como Presidente do TRT8 em 05/12/2022.
Desembargadora MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER
MEDRADO - a partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 73/2022)
Desembargadora IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORRÊA
BRAGA - até 04/12/2022. Posse como Vice-Presidente do TRT8 em
05/12/2022.

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

3ª TURMA

Presidente: Desembargador MÁRIO LEITE SOARES

Desembargadora FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA
 Desembargador LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO
 Desembargador ANTONIO OLDEMAR COÊLHO DOS SANTOS
 Desembargador CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR.
 Promovido, por antiguidade, ao cargo de Desembargador do TRT da
 8ª Região. Posse em 14/06/2022.

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 VALQUÍRIA NORAT COELHO - a
 partir de 05/12/2022 (Res. TRT8 nº 72/2022)
 Desembargadora MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA - até 04/12/2022.
 Posse como Corregedora Regional em 05/12/2022.

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 TEREZA CRISTINA DE ALMEIDA CAVALCANTE
 ARANHA. A partir de 22/08/2022.

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. Removida p/ a 17ª VT de Belém a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)
Juiz PAULO JOSÉ ALVES CAVALCANTE. A partir de 22/08/2022.
- 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. Promovido, por antiguidade, ao cargo de Desembargador do TRT da 8ª Região. Posse em 14/06/2022.
Juíza MELINA RUSSELAKIS CARNEIRO. A partir de 22/08/2022.
- 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. Removida p/ a 7ª VT de Belém a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)
Juíza RENATA PLATON ANJOS. A partir de 22/08/2022.
- 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. Removida p/ a VT de Santa Izabel do Pará a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juíza CAMILA AFONSO DE NÓVOA CAVALCANTI. A partir de 22/08/2022.

Vara do Trabalho de Castanhal

Titular: Juíza ANNA LAURA COELHO PEREIRA

Vara do Trabalho de Itaituba

Titular: Juiz DEODORO JOSÉ DE CARVALHO TAVARES

Vara do Trabalho de Laranjal do Jari - Monte Dourado

Titular: Juíza DIRCE CRISTINA FURTADO NASCIMENTO

1ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juíza MILENE DA CONCEIÇÃO MOUTINHO DA CRUZ

2ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA. Removido p/ a 3ª VT de Macapá a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juíza NÚBIA SORAYA DA SILVA GUEDES. A partir de 22/08/2022.

3ª Vara do Trabalho de Macapá

Titular: Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ. Removido p/ a VT de Paragominas a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juiz HARLEY WANZELLER COUTO DA ROCHA. A partir de 22/08/2022.

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). Renunciou à Presidência em virtude de aceite de convite institucional incompatível com o exercício de mandato associativo.

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. Removida p/ a VT de Capanema a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juíza ANA ANGÉLICA PINTO BENTES. Assumiu a titularidade a partir de 22/08/2022, após reversão de aposentadoria por invalidez. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

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. Removido p/ a 12ª VT de Belém a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juiz MARCOS CÉZAR MOUTINHO DA CRUZ. A partir de 22/08/2022.

1ª Vara do Trabalho de Parauapebas

Titular: Juíza ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS. Assumiu o cargo de Presidente da AMATRA8 a partir de 18/07/2022.

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. Removida p/ a 2ª VT de Macapá a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juiz ALBENIZ MARTINS E SILVA SEGUNDO. A partir de 22/08/2022.

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. Removido p/ a 3ª VT de Parauapebas a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

VAGO

Vara do Trabalho de Santa Izabel do Pará

Titular: Juíza RENATA PLATON ANJOS. Removida p/ a 2ª VT de Ananindeua a partir de 22/08/2022. (Res. TRT8 nº 031/2022 e Ato PRESI nº 314/2022)

Juíza NATASHA SCHNEIDER. A partir de 22/08/2022.

1ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juiz FERNANDO MOREIRA BESSA

2ª Vara do Trabalho de Santarém

Titular: Juíza GIOVANNA CORRÊA MORGADO DOURADO

Vara do Trabalho de São Félix do Xingu

Titular: Juiz EDUARDO EZON NUNES DOS SANTOS FERRAZ

Vara do Trabalho de Tucuruí

Titular: Juiz ANDREY JOSÉ DA SILVA GOUVEIA

Vara do Trabalho de Xinguara

Titular: Juiz VANILSON RODRIGUES FERNANDES

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza KARLA MARTINS FROTA
 Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
 Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
 Juíza SILVANA BRAGA MATTOS
 Juiz ANDRÉ MAROJA DE SOUZA
 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 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 (10 cargos)

SUMÁRIO

DOCTRINA

TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA AMAZÔNIA Georgenor de Sousa Franco Filho Roberta Dantas de Sousa.....	17
TRABALHO E LEI NATURAL: UMA ANÁLISE À LUZ DO PENSAMENTO DE TOMÁS DE AQUINO Mário da Silva Ribeiro Ney Maranhão Victor Sales Pinheiro	29
OS EFEITOS DA FINANCEIRIZAÇÃO DA SOCIEDADE SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO Davi Pereira Magalhães	63
IDEOLOGIA E INDÚSTRIA 4.0. POR QUE OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS INVESTEM NA PRÓPRIA INFELICIDADE? Douglas Contreras Ferraz	79
ENQUADRAMENTO SINDICAL: EXISTE CATEGORIA PROFISSIONAL DE TERCEIRIZADO? Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho Igor Cardoso Garcia	103
MEDIDAS DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES LGBTQ+ Larissa Medeiros Rocha.....	111
CARACTERIZAÇÃO CONCEITUAL E EVOLUTIVA DE DEMOCRACIA Reis Friede	129
REGISTRO	
SAUDAÇÃO À NOVA ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO Rosita de Nazaré Sidrim Nassar	137
SAUDAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO Lóris Rocha Pereira Junior	143
DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO Marcus Augusto Losada Maia	149
X SEMANA INSTITUCIONAL Walter Roberto Paro	155

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	161
JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	163
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	167
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	171
ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	
Acidente de Trabalho - Indenização por Dano Moral e Material - Nexo Causal/ Concausal confirmados por perícia médica feita nos autos - Decisão recorrida que reconheceu o direito do Reclamante - Correção - Recurso improvido.....	175
Adicional de Insalubridade. Empregados Farmacêuticos. Teste rápido de Covid-19. Deferimento.....	181
I. Dano Moral. Assédio Sexual com assediador promovido na empresa. <i>Quantum</i> Indenizatório. Art. 223-G, Parágrafo 1º, I a IV, da CLT. Declaração de Inconstitucionalidade pelo Tribunal Pleno do E. TRT da 8ª Região.	
II. Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. III. Horas Extras. Empregador com menos de 10 trabalhadores. IV. Da Multa do Art. 447, § 8º, da CLT. Reconhecimento do Vínculo de Emprego em Juízo.	185
Diferenças salariais indevidas. Redução da Jornada de Trabalho. Licitude.	201
Execução de Sentença Coletiva. Trânsito em Julgado. Rediscussão de matéria julgada em sede de Agravo de Petição. Impossibilidade.	206
Extinção dos pedidos com resolução de mérito. Declaração afastada. Retorno dos autos à MM. Vara de origem.	210
Honorários Advocatícios. Beneficiário da RPV. Advogado Pessoa Física. Retenção de Imposto de Renda. Regularidade.....	214
Horas <i>In Itinere</i> fixadas através de Negociação Coletiva. Validade.....	223
Mandado de Segurança. Pedido de Horas Extras com impugnação da validade do ponto. Requisição dos dados geolocalização do celular da impetrante. Violação desnecessária à privacidade. Ilegalidade.....	229
Procedimento Sumaríssimo	237
I - Recurso Ordinário. Da aplicação da Súmula 199 do TST. Vedação à pré-contratação das Horas Extras e do Adicional Noturno. II - Do Intervalo Intrajornada e Interjornada. III - Da Indenização por Danos Morais. Dano Existencial.	241
Recurso Ordinário. Grau revisional. Fixação de Jornada de Trabalho mediante Norma Coletiva. Tema 1.046 do STF. Validade.....	248

Recurso Ordinário da Reclamada - I - Justiça Gratuita. Condição de Desempregada. II - Aplicação do Acordo Coletivo. Parcelas 2/3 de Férias. Licença Prêmio. Adicional por Tempo de Serviço. III - Horas Extras. IV - Honorários de Sucumbência.....	257
Recurso Ordinário da Reclamante - Despedida por Justa Causa - Acusação de ato de improbidade e/ou mau procedimento - Não caracterização - Reversão. / Indenização Dano Moral - Acusação de Assédio Moral e de ter sido despedida doente - Caracterização de ambas as condutas - Ato Ilícito do Empregador - Reconhecimento - Deferimento do pedido.....	270
I. Recurso que não ataca os fundamentos da Sentença. Princípio da Dialética. Art. 932, III, do CPC. Súmula n. 422 do C. TST. Não conhecimento. II. Ilegitimidade Ativa. Cônjuge sobrevivente. Comprovação da condição de Inventariante. Prescindível. III. Adicional de Periculosidade. Motorista de caminhão.....	277
Reversão da Justa Causa.....	291
I - Vínculo Empregatício. Pejotização. Ônus da Prova. II - Terceirização. Responsabilidade Subsidiária.....	307
EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO	317

NOTICIÁRIO

Conciliações	335
EJUD8.....	339
VT de São Félix do Xingu dinamiza atendimento à população local.....	347
Correição Integrada	348
Capacitação.....	349
3ª Semana de Responsabilidade Socioambiental.....	361
Trabalho Infantil.....	367
Movimentação de Magistrados	383
Dia Mundial do Orgulho LGBTQIA+	384
Premiações e Destaques do TRT8.....	388
Comunicação Social.....	391
CEJUSC.....	393
Campanha “Fome Zero aos Catadores”	394
Trabalho Seguro	395
TRT8 realiza sua primeira sessão com intérprete de Libras	396
Projeto Justiça Itinerante	397
Espaço Cultural.....	402
SETIN divulga resultados da Pesquisa de Satisfação de 2021	404
Saúde	404
TRT8 recebe a Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Nazaré	407
Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência	407
Medalha da Ordem do Mérito <i>Jus et Labor</i> e Medalha do Mérito Funcional	410

Galeria de Presidentes do TRT8	411
Dia Mundial da Saúde Mental	413
10 anos do PJE e lançamento do novo Painel do Advogado.....	416
Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação	416
Dia do Servidor Público	417
Novas instalações do 3ª andar do prédio-sede do TRT8.....	417
Acolhimento Especializado com Perspectiva de Gênero	418
LIODS.....	419
Administração 2020-2022 é homenageada em Sessão do Pleno.....	420
Ouvidoria	422
X Semana Institucional.....	424
TRT8 tem nova gestão até 2024	427
Natal Solidário TRT8.....	431



DOCTRINA

TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS NA AMAZÔNIA

*Georgenor de Sousa Franco Filho **
*Roberta Dantas de Sousa ***

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. As políticas públicas no Brasil. 2.1. Trabalho e desenvolvimento econômico na Amazônia. 3. Controle judicial das políticas públicas da proteção ao trabalho na Amazônia. 4. Conclusão. Fontes consultadas.

RESUMO: Este artigo tem por objetivo discutir a relação entre o trabalho tradicional na Amazônia e a efetivação das políticas públicas, seja na forma preventiva ou repressiva. A proteção ao trabalho, a despeito das mudanças recentes, constitui-se como um dos mais relevantes papéis do Estado. Tal atuação tem sido discutida no âmbito do debate doutrinário sobre políticas públicas. Na região amazônica pode-se observar uma variedade de tipos de trabalho que não podem ser simplesmente abordados a partir do conceito de trabalho moderno. Neste sentido, este trabalho se pergunta qual a relação entre a regulação e proteção do trabalho, como política pública e esses tipos de trabalho entendidos como tradicionais. Foi realizada uma revisão bibliográfica sobre políticas públicas e desenvolvimento econômico da Amazônia com foco nas formas de trabalho. Em seguida, um estudo da jurisprudência baseada em processos judiciais que tem como objeto trabalhos dessa natureza e finalmente avaliou-se a capacidade do Estado em efetivar políticas públicas de proteção ao trabalho tradicional na Amazônia como um todo.

PALAVRAS CHAVE: Políticas Públicas, Trabalho Tradicional, Amazônia, Proteção ao Trabalho.

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

** Mestranda em Direitos Fundamentais pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade da Amazônia (UNAMA), Bolsista CAPES. E-mail: robertadantas.adv@gmail.com

ABSTRACT: This article aims evaluate the relations between traditional work in Amazon region and the public politics effectiveness in your preventive and repressive form. The protections of work, despite of changes, is one of the most relevant points of estate rule. Indeed, the estate actuation it has been in the scope of the public politics debate. Amazon region is a place that concentrates a several forms of labor that cannot be thought with the traditional concept of modern labor. In this sense these works ask how the regulation and protection of work acts on these types of labors. It will be done a bibliography revision about public politics and Amazon development with focus in the labor forms. Then, we make a jurisprudential research about judicial process that involves traditional labor and, finally, will be evaluate the estate capacity of effectuate the public politics of protection of the work in the Amazon region as a whole.

KEY WORDS: Public Politics, Traditional Labor, Amazon Region, Work Protection.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo busca relacionar a proteção do trabalho tradicional na Amazônia com a efetivação de políticas públicas, seja de forma preventiva, através da educação e fiscalização ou repressivamente através da punição judicial dos agentes infratores, os quais, demonstrar-se-á, recuam nas suas atividades de exploração com a presença Estatal.

A proteção ao trabalho, não obstante às mudanças legais ocorridas em anos recentes, tanto no Brasil, quanto no restante do mundo, diz respeito a um dos pontos mais relevantes da atuação estatal. Por sua vez, a essa atuação tem sido fortemente discutida no âmbito do debate doutrinário, geralmente enfeixada sob o tema das políticas públicas. Disso resulta que a ligação entre efetivação de políticas públicas e trabalho se constitui um tema relevante.

A Amazônia brasileira, hoje como ao longo de sua história, é o lugar de grande diversidade de tipos de trabalho, tipos estes que em muitos casos estão diretamente relacionados com o meio ambiente natural específico, o ecossistema ou tipo de recursos naturais explorados, dada a própria base da economia da região e que muitas vezes definem categorias profissionais tais como pescadores, extrativistas, garimpeiros, peões de fazenda, marisqueiros, seringueiros, agricultores e que convivem e até se confundem com assalariados rurais ou urbanos com relação de trabalho formalizada em termos legais. Não é incomum que um mesmo indivíduo inclusive transite entre essas categorias. Essas categorias de trabalho aparentemente se encontram numa zona cinzenta

de controle dada sua complexidade e as dimensões amazônicas. São esses tipos que definiremos como tradicionais.

Nessa perspectiva, torna-se relevante para este artigo desenhar os principais contornos da discussão sobre políticas públicas de proteção ao trabalho, inicialmente, para em seguida avaliar sua forma de articulação com a questão do trabalho tradicional na Amazônia.

Tendo em vista esse objetivo, a pesquisa está baseada em ampla revisão bibliográfica sobre a efetivação de políticas públicas, tema da sua primeira parte, bem como num estudo da bibliografia sobre o desenvolvimento econômico da Amazônia no que ressalta os tipos de trabalho e suas determinações, abordando ainda o tema da educação e da fiscalização, tema da segunda parte. A terceira e última parte deste estudo apresenta uma pesquisa jurisprudencial reunindo casos em que esses tipos de trabalho são objeto de demanda pelos atores.

Conclui-se assinalando que, em razão da fragilidade da efetivação de políticas educacionais e fiscalizadoras, bem como das dificuldades de acesso à justiça, os trabalhadores tradicionais estão desprotegidos e a atuação do Estado na proteção do trabalho tradicional é ineficaz.

2. AS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

O Estado Brasileiro traz expressamente em seu texto constitucional a previsão de objetivos fundamentais, direitos e deveres individuais e coletivos, proteção dos direitos sociais, conservação da soberania, busca de soluções pacíficas dos conflitos através da harmonização interna e internacional das relações, entre tantos outros. Tais dispositivos que caracterizam o Brasil como um Estado Democrático, que busca a efetivação de valores como segurança, bem-estar, desenvolvimento econômico e social, garantia de igualdade, liberdade e justiça.

Ocorre, no entanto, que a efetivação de tais disposições necessita de uma intervenção estatal controlada, com a participação da sociedade civil, que, através de um programa planejado e multidisciplinar, seja capaz de colimar interesses complexos e divergentes a fim de se alcançar os objetivos fundamentais dispostos no texto constitucionais.

Assim, essa intervenção estatal tem um objetivo que para Badin (2013, p. 93) seria¹:

a discussão sobre os fins últimos da ação estatal é sem dúvida nenhuma parte essencial da construção democrática e comunicativa do interesse público, desde seu nível mais abstrato (welfarismo ou rawlsianismo) até prático (construir escola ou asfaltar rua?).

¹ A. S. BADIN. *Controle das Políticas Públicas*. São Paulo: Malheiros, 2013.

Acrescenta-se que este fim deve, independentemente do interesse a ser atendido, estar pautado nas disposições constitucionais e ser implementado pelo próprio Estado, face a previsão de objetivos fundamentais constitucionais inseridos na Lei Maior - ainda que como princípios normatizados - esse objetivo só pode ser concretizado através da utilização de um instrumento chamado de políticas públicas.

O tema pode parecer, à primeira vista, diretamente ligado a questões sociais ou políticas, mas, ao passo que o texto constitucional positivou princípios, atribuiu-lhes normatividade, tornando-os exigíveis e portanto passíveis de controle jurisdicional - independentemente se o ato estatal for omissivo ou comissivo, positivo ou negativo - a atuação estatal se reveste de um protagonismo, de relevância jurídica, que gira em torno do controle de sua atuação, que logicamente se dará através de uma atuação judicial.

Justamente por esta discussão, mister se faz destacarmos alguns conceitos de políticas públicas.

Felipe de Melo Fonte² propõe como conceito de política pública: *um conjunto de atos e fatos jurídicos que tem por finalidade a concretização de objetivos estatais pela Administração Pública*. Tal conceito ao incluir o termo *fato jurídico* traz dúvidas quanto a possibilidade de um fato natural ou humano poder gerar efeitos no âmbito jurídico. Ocorre, no entanto, que, no contexto da pandemia causada pela Covid-19 (Sars-Cov2), verificou-se que mesmo se tratando de um fato natural, este foi capaz de gerar efeitos de forma a não só influenciar, mas transformar diametralmente a atuação estatal.

Para Fábio Konder Comparato³, políticas públicas seria o *conjunto organizado de normas e atos tendentes à realização de um objetivo determinado*, deixando claro que *atos* são distintos de *normas*, podendo um *ato* ser incompatível com as disposições constitucionais que vinculam a ação do Estado, mas não havendo neles quaisquer inconstitucionalidades, tal posição sofre críticas justamente em razão da possibilidade de controle constitucional de políticas públicas⁴.

Já para Barcellos⁵, políticas públicas seria a atribuição da *Administração Pública efetivar os comandos gerais contidos na ordem jurídica e, para isso, cabe-lhe implementar ações e programas dos mais diferentes tipos, garantir a prestação*

² F. de M. FONTES. *Políticas Públicas e Direitos Fundamentais*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

³ F. K. COMPARATO. *Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas*, em *Revista dos Tribunais* n° 77, 1997.

⁴ <https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6006336/100050802727180011-mg-1000508027271-8-001-1/inteiro-teor-12142272?ref=amp>

⁵ A. P. de BARCELLOS. *Neoconstitucionalismo, direitos fundamentais e controle das políticas públicas*. *Revista de Direito Administrativo*, v. 240, 2005.

dos serviços, etc. ... Esse conjunto de atividades pode ser identificado como políticas públicas.

Pode-se perceber a existência de certa complementariedade entre os conceitos aqui citados, sem se discutir os mecanismos de definição/escolha das políticas públicas a serem adotadas, parece necessário identificar os elementos que sustentam sua implementação, e para tal, temos o entendimento de Felipe de Melo Fontes⁶ ao definir o orçamento, o planejamento e a discricionariedade administrativa, como sendo os três elementos sustentadores da efetivação das políticas públicas.

Partindo de uma interpretação sistemática do disposto nos artigos 3º e 6º do Texto Constitucional de 1988, bem como da discussão que busca um conceito de política pública como um instrumento de efetivação da atuação estatal, desde já se pode admitir que é através da utilização deste instrumento que o Estado poderá desenvolver a proteção do trabalho tradicional na Amazônia, como forma de concretizar um direito fundamental social.

É claro que ao longo de décadas tivemos inúmeras tentativas do Estado de proteger o trabalho na Amazônia, no entanto, o rico debate sobre o conceito de políticas públicas e seu atrelamento à legalidade apresenta novos elementos que identificam uma lacuna quanto à efetivação da proteção ao trabalho tradicional na Amazônia.

Como sabido, os direitos e garantias fundamentais estão dispostos no Título II da Constituição de 1988, sendo os Direitos Sociais um Capítulo dentro do Título II. Assim, verifica-se que o trabalho constitui um direito social por aplicação de critério material, por vir expressamente elencado no artigo 6º da Constituição de 1988. Sob esse prisma, Ingo Sarlet⁷ o considera como

um direito prestacional (portanto o que está em causa aqui é precisamente a dimensão positiva, que não exclui uma face de cunho negativo) tem por objeto precípua conduta positiva do estado (ou particulares destinatários da norma) consistente numa prestação de natureza fática.

Neste texto, o tema de interesse é a proteção ao trabalho mediante a implementação de políticas públicas, garantindo seu desenvolvimento, independente da opção política adotada, sempre observando as necessidades sociais e os condicionantes ambientais locais.

⁶ F. de M. FONTES, *op. cit.*, p. 77.

⁷ I. W. SARLET. *Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 6ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

2.1 TRABALHO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO NA AMAZÔNIA

A lenta caminhada da humanidade fez com que, ao longo dos séculos, os processos de transformação nas sociedades dessem origem a diferentes formas de Estado. Assim é que se pode falar, atualmente, de Estado Antigo (Grego e Romano), segundo Meirelles⁸, Feudalismo e Capitalismo, conforme Habermas⁹, até alcançar a definição de Estado que conhecemos hoje, que academicamente já se discute vivermos no período da Pós-Modernidade, segundo Souza¹⁰ *apud* Sarup, onde tornou-se premente estabelecer regras mínimas que garantissem aos homens uma coexistência mais ou menos pacífica.

Segundo Castro¹¹,

a história da América Latina e do Brasil se inscreve pela exploração intensiva de recursos naturais; ao longo do tempo suas economias foram sustentadas pela extração de recursos e sua exportação, e quanto mais ricos em recurso do solo e subsolo, parecem mais atraídos por esse tipo de atividade altamente pernicioso e de sacrifício à natureza”.

Ainda segundo Castro¹², esse processo de colonização com práticas extrativistas desenvolveu uma desigualdade social, em parte decorrente do fato do produto extrativista não ser destinado ao consumo ou mercado interno.

Loureiro¹³ (2014), ao tratar o tema, aponta que a ocupação e uso das terras amazônicas foram desenvolvidas pelos povos tradicionais que utilizavam instrumentos rústicos para obter produtos para autoconsumo e para o mercado através de uma relação livre, plantavam suas roças, da mata o extrativismo vegetal e a caça, dos rios pescavam peixes, vendendo seus excedentes e justamente por isso as relações de trabalho eram menos estruturadas e monetarizadas. Aduz que *a principal força que impulsionava as atividades produtivas que aí se desenvolviam era, como nas demais áreas amazônicas, a força humana*. No entanto, o que se via era uma implementação de

⁸ W. MEIRELLES. *Políticas Públicas e Sustentabilidade na Amazônia*. Manaus: Editora Valer, 2012.

⁹ J. HABERMAS. *Para a reconstrução do materialismo histórico*. São Paulo: Editora Unesp, 2016.

¹⁰ E. M. de SOUZA. *Pós-modernidade nos estudos organizacionais: equívocos, antagonismos e dilemas*. *Cadernos EBAPE.BR* [online]. 2012, v. 10, n. 2 [Acesso em: 4 junho 2021], pp. 270-283. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000200003>>. Epub 17 Jul 2012. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000200003>.

¹¹ E. M. R. CASTRO. *Territórios em Transformação na Amazônia - saberes, rupturas e resistências*. Belém. NAEA, 2017, p. 26.

¹² E. M. R. CASTRO, *op. cit.*, p. 26.

¹³ V. R. LOUREIRO. *Amazônia: estado, homem, natureza*. Belém, PA: Cultural Brasil, 2014.

políticas mais voltadas para o capital, e pouco preocupada com a proteção do trabalho.

Não há como se ignorar que, no Brasil, do ponto de vista constitucional, foi através da Constituição de 1988, em seu Título II, que a proteção do trabalho, como direito fundamental, passou a ser tutelado. No entanto, apesar da previsão de ordem constitucional, verifica-se na verdade uma temerária atuação estatal na implementação de políticas públicas dirigidas à proteção do trabalho tradicional na Amazônia, principalmente na última década, que, ao invés de buscar a concretização e a universalização dos direitos, ao revés se vê um avanço da implementação da atuação estatal na defesa de um ideário neoliberalista no Brasil, tanto que Liberati¹⁴ aduz:

O ideário neoliberal trouxe, como consequência, na sociedade brasileira, uma triste e longa história de dependência e subordinação ao capital internacional. O resultado disso se reflete, frontalmente, no exercício de direitos sociais, pela ausência de políticas públicas e vem expresso no acirramento das desigualdades sociais, na desregulação dos direitos fundamentais, em especial o direito do trabalho, e no agravamento da pobreza, da exclusão e da violência.

Roberto Santos¹⁵, em 1995, já identificava uma crise instalada quanto a inúmeras questões relacionadas à Amazônia. Escreveu o saudoso jurista e economista brasileiro:

alterações demasiado rápidas em seu modo de vida, nos valores, e em todas as variadas espécies de relações sociais, a partir do final dos anos sessenta, deprimindo ou cristalizando os baixos padrões de existência dos habitantes, degradando a natureza e suscitando no resto do país e no resto do mundo fundado receio de desastre.

E é esta preocupação que explica a constante necessidade de debate da proteção do trabalho na Amazônia, por ter sido, e por ainda ser hoje, objeto de inúmeros estudos, uns relativos às atividades laborais em si mesmas, outros relativos aos tipos de trabalho e suas relações com o ecossistema e as populações tradicionais, outros ainda, analisando sociologicamente as transformações que o trabalho tradicional tem sofrido enorme dano a partir das intervenções decorrentes do processo de colonização até os dias atuais, além dos efeitos desse trabalho tradicional no meio ambiente.

¹⁴ W. D. LIBERATI. *Políticas públicas no Estado Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 105.

¹⁵ R. A. O. SANTOS; W. PAUL (org). *Amazônia Perante o Direito - Problemas Ambientais e Trabalhistas*. Belém: UFPA, 1995. p. 2 e 3.

Quando Santos¹⁶ indica as modalidades e condições do produtor primário na Amazônia informando que “(...) ao lado das tradicionais relações de produções existentes – como a do aviamento¹⁷ – outras se formaram no período recente”, dispõe, em tabela, os produtores diretos no setor primário, os não-índios e os índios, atribuindo-lhes as seguintes atividades quando exercem a condição de produtor direto: extrator *aviado*, pequeno produtor agropecuário, garimpeiro, assalariado, e, aos índios, além dessa, atribui ainda àqueles em condições tribais a roça, coletiva etc., bem como a condição de patrões. É interessante notar que tais atividades não se enquadram nos traços típicos da definição de relação de emprego, conforme previsto na legislação brasileira (Brasil, 1943), mas, ainda sim, uma vez invocada tal relação, por qualquer das partes, caberá à Justiça do Trabalho decidir, nos termos do art. 5º, XXXV, da Constituição, que consagra: *a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.*

Franco Filho¹⁸ assevera haver elementos que dificultam a proteção do trabalho tradicional amazônico, especialmente para combater a atividade conhecida como *aviamento*, quais sejam: *dificuldades de acesso, poucos fiscais, escassos recursos e a realidade amazônica é conhecida por poucos e desconhecida pela maioria que apenas se apresenta como crítica de nossa realidade(...)*, informando que em cerca de vinte anos de atuação os grupos móveis do antigo Ministério do Trabalho libertaram quase cinquenta mil pessoas, fato que corrobora a assertiva da importância da implementação de políticas públicas como forma de garantia de proteção do trabalho tradicional na Amazônia. Destaca ainda a relevância da atuação das sociedades internacionais na implementação das

¹⁶ R. A. de O. SANTOS. Relações de trabalho na Amazônia rural. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 9, p. 22-34, 1997. Acesso em 27 de maio de 2021 <https://hdl.handle.net/20.500.12178/114790>.

¹⁷ SANTOS, Roberto. O desenvolvimento da Amazônia e seus reflexos sobre as relações de trabalho: camponato e conflito na Amazônia Oriental. *Revista do TRT da 8ª Região em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*, Belém, 2012, n. 89, v. 45, p. 227-233. (...) é um sistema de crédito informal, pelo qual um indivíduo chamado “aviador”, ou uma firma chamada “aviadora”, adianta ao produtor bens de consumo e uns poucos bens de produção, às vezes algum dinheiro, para que o produtor utilize esses bens ao longo do período de plantio ou espera da safra (quando se trata da produção dependente de plantio). O “aviador” registra a dívida do produtor o valor das quantidades oferecidas e ao final da safra ele deve receber do produtor o valor, não em dinheiro, mas em forma de produção extrativa ou agrícola. ... E assim como os pequenos e médios “aviadores” aviavam o produtor, também os médios e pequenos “aviadores” se aviavam junto a grandes firmas “aviadoras”, pagando os seus débitos com produção extrativa e agrícola. E, finalmente, essas grandes firmas “aviadoras” levavam para o mercado internacional ou nacional as produções extrativas e agrícolas, daí recebendo bens de consumo e bens de produção mediante pagamento ao câmbio do dia”.

¹⁸ FRANCO FILHO. Georgeton de Sousa. *Trabalho Decente na Pan-Amazônia: O caso do Aviamento*. Revista Conceito Trabalhista, Sindical & Previdenciário, Ano V, n. 53/2021, pp. 7-13.

normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente as ratificadas pelo Brasil no combate ao trabalho tradicional da Amazônia, mais especificamente ao aviamento, conforme se depreende dos eixos constantes na Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborados em maio de 2006.

Assim, a ação preventiva estatal demonstra-se eficiente quando implementada, razão pela qual indicaremos duas políticas públicas efetivas.

A primeira política pública seria a educação, por ser a base do desenvolvimento humano em vários sentidos e por esta razão ser também um alicerce à proteção do trabalho. Do ponto de vista do conhecimento, ela pode desenvolver o cidadão garantindo-lhe a qualificação necessária para o desempenho laboral, enquanto, do ponto de vista da proteção do trabalho, a educação pode lhe trazer o conhecimento necessário para buscar o exercício de seu direito, e, por conseguinte, oferecer-lhe o caminho que deve percorrer para concretizá-lo.

Neste mesmo entendimento, Meirelles¹⁹ (2012, p. 212) *apud* Morin, esclarece que “a educação contribui para a autoformação da pessoa em termos de condição humanas, de vida e de consolidação de cidadania. Ainda segundo Meirelles²⁰ (2012, p. 212) *apud* Freire, afirma que na zona rural

são desaconselhados modelos de ensino organizados em compartimentos estanques, anteriores servem apenas para preparar ao ingresso na etapa seguinte. A respeito de seus estudos e experiências em comunidades: (...) para assegurar a escolaridade de base, a todas as crianças e jovens em idade escolar, é preciso que o ensino recebido constitua um processo completo de formação. O seu objetivo não pode ser o de preparar os jovens para que consigam passar no exame acadêmico necessariamente seletivo, mas sim o de preparar os alunos da melhor forma possível para o tipo de vida que a maioria deles levará nas comunidades rurais(...) não se trata de fornecer uma educação inferior a atual, mas diferente, na medida em que o seu objetivo é o de desenvolver os seus conhecimentos, as qualificações e os valores que permitam ao estudante inserir-se na sua comunidade e contribuir para a sua permanente melhoria.

A segunda Política Pública seria a fiscalização, que, segundo o Convenção n. 81 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto 41.721/19, atuaria inspecionando as condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores no exercício da profissão, mas, para que funcionasse com eficiência, seria

¹⁹ W. MEIRELLES, *op. cit.*

²⁰ W. MEIRELLES, *op. cit.*

indispensável que a quantidade suficiente de auditores fosse capaz de permitir o exercício eficaz da função, o que não ocorre, de acordo com o Relatório nº 25/2010, pela necessidade de mais auditores fiscais do trabalho no Brasil. Uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista realizada em cooperação técnica entre o IPEA e o SINAT, demonstra no item 4.4 que se reduzem o número de infrações trabalhistas quanto maior o número de auditores fiscais atuando, indica ainda o estudo que naquela data (2010) havia no Brasil um déficit de 5.250 auditores fiscais do trabalho, enquanto o quantitativo de trabalhadores e empresas cresceu. Vejamos em seguida.

Ao longo dos últimos vinte anos, o número de auditores fiscais do trabalho manteve-se praticamente constante, oscilando em torno de três mil auditores. Ao mesmo tempo, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE), o número de trabalhadores ocupados no Brasil passou de 52 milhões, em 1990, para 73,9 milhões em 2009. O número de empregados com carteira assinada, foco tradicional da inspeção do trabalho, passou de 22,4 milhões para 34,4 milhões no mesmo período. Há, portanto, um descompasso entre a estagnação do número de auditores fiscais e a ampliação de seu objeto (trabalhadores ocupados). Esse descompasso torna-se evidente quando se leva em conta o modo tradicional de realização das atividades de inspeção do trabalho: i) atuação individual e isolada dos auditores, aleatória ou relativa a denúncias, dentro de um território restrito, e; ii) atuação controlada estritamente por parâmetros quantitativos (por conta do modelo de remuneração variável).

Da análise acima, depreende-se que a política pública da inspeção não vem sendo eficientemente utilizada, face a oferta precarizada do serviço frente ao contingente necessário para sua eficaz atuação.

Assim, uma vez constatada a insuficiência/deficiência das políticas públicas citadas, independentemente dos fatores que causam sua ineficiência, resta-se ainda o socorro da proteção do trabalho tradicional amazônico à esfera judicial.

3. CONTROLE JUDICIAL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DA PROTEÇÃO AO TRABALHO NA AMAZÔNIA

A relevância da discussão gira em torno dos limites do controle judicial das políticas públicas. Seria apenas a aplicação da lei em consonância com a Constituição? Ou haveria de fato dois posicionamentos dicotômicos: de um lado a judicialização da política e de outro o ativismo judicial?

Sem adentrar, por hora, na polêmica instaurada, é de fundamental relevância lembrar, segundo Grinover e Watanabe²¹, que o sistema

²¹ A. P. GRINOVER; K. WATANABE. *O controle Jurisdicional de Políticas Públicas*. Forense, 2013.

constitucional brasileiro tem suas raízes no sistema norte-americano, malgrado este fato, no Brasil, antes da Constituição de 1988, os tribunais pátrios optavam por não interferir no mérito dos atos administrativos²², tendo a Lei nº 4.717/65, Lei da Ação Popular, inaugurado essa possibilidade, enquanto desde 1891 o juiz Marshall nos Estados Unidos consagrou essa possibilidade de controle de constitucionalidade afirmando a supremacia da Constituição que deveria ser aferida em relação à lei, tendo sido tal interpretação aplicada ao famoso caso *Madison versus Malrbury*.

Com a promulgação da Constituição de 1988, que, em seu art. 3º, trouxe objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, determinando ao Estado operacionalizar o atingimento dos objetivos fundamentais, ainda segundo Grinover e Watanabe²³. No mesmo sentido, Moreira Netto²⁴ assevera que o

papel do Judiciário relevando-o entre os poderes do estado, não teria razão sem sentido senão se voltasse ao aperfeiçoamento da efetivação das garantias dos Direitos Fundamentais, o que é a verdadeira base dos sistemas jurídicos dos povos civilizados.

Nessa mesma linha de entendimento, Brum²⁵ *apud* Barzotto afirma que: (...) *como no Direito moderno, é ele (o Direito) quem regula a sua própria produção, considera-se válida toda norma produzida em conformidade com o ordenamento*, e, portanto, ampara sua hipótese de que o Poder Judiciário pode exercer o controle das políticas públicas para aferir compatibilização com os objetivos fundamentais previstos no Texto Constitucional, principalmente nos casos expressos relacionados a normas e princípios fundamentais da *Lex Mater*, como garantir a proteção do trabalho, direito fundamental, intrinsecamente relacionada com a dignidade da pessoa humana.

4. CONCLUSÃO

Resta evidente que há grupos sociais concorrentes que atuam da Amazônia: latifundiário, pequenos agricultores, colonizadores sem posse de terra, arrendatários, trabalhadores rurais, extrativistas (p. ex. seringueiros, coletores de açaí), garimpeiros, índios, empresas de mineração, industriais e

²² RMS n. 15.959/MT, 6ª Turma, julgado em 07.03.2006.

²³ A. P. GRINOVER; K. WATANABE, *op. cit.*, p. 127.

²⁴ D. F. MOREIRA NETO. *O sistema judiciário brasileiro e a reforma do estado*. São Paulo: Celso Bastos Editor: Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, 1999.

²⁵ BRUM, Guilherme Valle. *Uma Teoria para a Controle Judicial de Política Pública*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

comerciais, setor energético, os quais, além daquele modelo tradicionalmente conhecido como aviamento, que significa a máxima expressão da exploração do trabalho tradicional na Amazônia, em sua grande maioria, tais *atividades* acabam gerando uma violência estrutural maximizada pela precarização da presença estatal, desde a atuação de implementação de eficazes políticas públicas que protejam o trabalho, até uma fiscalização de tais relações, bem como ainda uma atuação efetiva do Poder Judiciário, não só de forma punitiva, mas e principalmente exercendo seu papel concretizador dos princípios dispostos no Texto Constitucional.

Belém, 12.09.2021

TRABALHO E LEI NATURAL: UMA ANÁLISE À LUZ DO PENSAMENTO DE TOMÁS DE AQUINO

WORK AND NATURAL LAW:
AN ANALYSIS BASED ON THOMAS AQUINAS'S THOUGHT

*Mário da Silva Ribeiro*¹

*Ney Maranhão*²

*Victor Sales Pinheiro*³

RESUMO: Constam deste artigo reflexões filosóficas preliminares sobre o trabalho à luz da teoria da lei natural proposta por Tomás de Aquino. Especificamente, destaca-se, sem se limitar a prática trabalhista a uma prestação de serviço motivada por contraprestação financeira: (1) que o trabalho compreende um *sentido autêntico*, estando inevitavelmente ordenado a pelo

¹ *Mário da Silva Ribeiro* é Professor de Filosofia e Teologia na Faculdade Católica de Belém (FACBEL). Doutorando e Mestre em Direito, com ênfase em Ética e Filosofia do Direito, pela Universidade Federal do Pará (UFPA). E-mail: msribeiro1410@gmail.com

² *Ney Maranhão* é Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Federal do Pará (Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma - La Sapienza (Itália). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Professor instrutor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT/TST). Professor convidado em diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Professor Coordenador do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” - GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). Titular da Cadeira nº 30 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira nº 25 da Academia Paraense de Letras Jurídicas. Juiz Titular de Vara da Justiça do Trabalho da 8ª Região (PA/AP). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5894619075517595> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8644-5902> / E-mail: ney.maranhao@gmail.com / Facebook: Ney Maranhão II / Instagram: @neymaranhao / Youtube: Prof. Ney Maranhão / Twitter: @ney_maranhao

³ *Victor Sales Pinheiro* é Professor dos Programas de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD-UFPA) e do Centro Universitário do Pará (PPGD-CESUPA). Coordenador dos Grupos de Pesquisa *Tradição da Lei Natural* (CNPq) e *Razão Pública, Secularização e Lei Natural* (CNPq). Doutor em Filosofia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO). Email: vvspinheiro@yahoo.com.br

menos quatro bens básicos - vida, conhecimento, sociabilidade e razoabilidade prática -, os quais propiciam a autorrealização humana; (2) que o trabalho, embora crucial aos seres humanos, consiste em um *bem instrumental*, isto é, em um meio para bens básicos; (3) que o trabalho está revestido por uma *natural força jurídica*, fazendo-se necessário reconhecer tanto a existência de um dever moral universal de trabalhar quanto a existência de um direito moral universal de trabalhar, os quais, além de relativos, podem ser especificados, abrangendo pontos como acesso a oportunidades de emprego, descanso, saúde/segurança, salário mínimo e filiação sindical; e (4) que o trabalhador é, sempre, uma *pessoa humana digna em si mesma*, um tipo de ser especial. Para tanto, utilizase como referencial interpretativo do jusnaturalismo tomista os estudos desenvolvidos no âmbito da *Nova Escola da Lei Natural*, conquanto não se reproduzam exatamente as ideias de cada um dos autores que a compõem. Ademais, a justificativa deste artigo remonta ao avanço de estudos atentos a benefícios intrínsecos (bens básicos), às lacunas da literatura nacional a nível filosófico, bem como à urgência de se proporcionar aos estudiosos uma visão jusnaturalista, pautada na tradição tomista e segundo o método explicativo-compreensivo, a respeito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Lei Natural. Aquino. Bens Básicos. Razoabilidade Prática.

ABSTRACT: This article contains preliminary philosophical reflections on work in light of the theory of natural law proposed by Thomas Aquinas. Specifically, it argues, without limiting the work practice to a provision of service motivated by financial consideration: (1) that work comprises an *authentic meaning*, being inevitably ordered to at least four basic goods - life, knowledge, sociability and practical reasonableness -, which provide human self-realization; (2) that work, although crucial to human beings, consists of an *instrumental good*, that is, a means to basic goods; (3) that work is covered by a *natural legal force*, and hence it is necessary to recognize both the existence of a universal moral duty to work and the existence of a universal moral right to work, which, in addition to being relative, can be specified, covering points such as access to employment opportunities, rest, health/safety, minimum wage and union membership; and (4) that the worker is always a *human person worthy of himself*, a special kind of being. For this purpose, the studies developed within the scope of the *New School of Natural Law* are used in this article as an interpretative framework of thomist jusnaturalism, although the ideas of each of the authors that compose it are not reproduced exactly. Furthermore, the justification for this article goes back to the advance of studies that pay attention to intrinsic benefits

(basic goods), the gaps in the national literature at a philosophical level, as well as the urgency of providing scholars with a jusnaturalist view, based on the thomist tradition and according to the explanatory-comprehensible method, about the work.

KEYWORDS: Work. Natural Law. Aquinas. Basic Goods. Practical Reasonableness.

1. INTRODUÇÃO

Poderia parecer a algum estudioso que o trabalho é assunto filosoficamente irrelevante ou, caso contrário, um objeto filosófico novo, uma grande inovação do tempo contemporâneo. Nem irrelevante, nem novo. Considerações substanciais à parte, há quase dois séculos, com a ascensão das argumentações de Karl Marx, surgiu pela primeira vez na história “uma filosofia que encontra no trabalho o ponto de partida para um inédito sistema filosófico”⁴. Marx - à sua maneira - examina os aspectos morais, lógicos e sociais da prática trabalhista, promovendo discussões sobre questões primordiais tomadas por uma infecunda latência. O que é o trabalho? Por que o homem trabalha? Deve-se trabalhar? O que cabe ao trabalhador? Qual o real significado das mudanças do trabalho? Qual o papel do Estado nessa discussão?⁵

Desde então filósofos pertencentes a distintas tradições intelectuais têm olhado com maior atenção para o fenômeno do trabalho, ora concordando em absoluto com a leitura marxista, ora se opondo a ela radicalmente, ora buscando um meio-termo ou aprimoramento. Felice Battaglia, ao que se indica, estava equivocado quando, no início da década de 1950, apontava que “uma filosofia do trabalho não foi até agora escrita”⁶. Verdade seja dita, não faltaram profundas e sofisticadas reflexões desse gênero ao longo do século XX. Antes dos anos 1940, vários filósofos já haviam feito do trabalho o centro

⁴ KWANT, Remy C. **Filosofia del Trabajo**. Buenos Aires: Ediciones Carlos Lohlé, 1967. Prólogo, tradução nossa.

⁵ Cf. KWANT, 1967; em especial o capítulo III intitulado *La Filosofía Totalitaria del Trabajo: el Marxismo*, p. 81-119.

⁶ BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Trad. de Luís W. Vita e Antônio D’elia. São Paulo: Saraiva, 1958. Advertência, não paginado.

de suas investigações: Johannes Haessle⁷, Yves R. Simon⁸, Etienne Borne e François Henry⁹ são exemplos concretos.

Mesmo no campo da teologia cristã o tema do trabalho esteve presente, dando inclusive lugar a duas encíclicas. Primeiro, em 1981, a famosa encíclica *Rerum Novarum*, subscrita pelo Papa Leão XIII, e, noventa anos depois, a encíclica *Laborem Exercens*, do Papa João Paulo II; ambas preocupadas em destacar, sobretudo, que o trabalho consistiria em uma bênção divina incompatível com o marxismo e com qualquer outra cosmovisão totalitária¹⁰.

Atentando-se a esses detalhes, todavia sem dialogar diretamente com o marxismo ou com a teologia cristã, constam deste artigo reflexões filosóficas preliminares sobre o trabalho à luz da teoria da lei natural proposta por Tomás de Aquino. Especificamente, destaca-se, sem se limitar a prática trabalhista a uma prestação de serviço motivada por contraprestação financeira: (1) que o trabalho compreende um *sentido autêntico*, estando inevitavelmente ordenado a pelo menos quatro bens básicos - vida, conhecimento, sociabilidade e razoabilidade prática -, os quais propiciam a autorrealização humana; (2) que o trabalho, embora crucial aos seres humanos, consiste em um *bem instrumental*, isto é, em um meio para bens básicos; (3) que o trabalho está revestido por uma *natural força jurídica*, fazendo-se necessário reconhecer tanto a existência de um dever moral universal de trabalhar quanto a existência de um direito moral universal de trabalhar, os quais, além de relativos, podem ser especificados, abrangendo pontos como acesso a oportunidades de emprego, descanso, saúde/segurança, salário mínimo e filiação sindical; e (4) que o trabalhador é, sempre, uma *pessoa humana digna em si mesma*, um tipo de ser especial.

Para tanto, utiliza-se como referencial interpretativo do jusnaturalismo tomista os estudos desenvolvidos no âmbito da *Nova Escola da Lei Natural*, conquanto não se reproduzam exatamente as ideias de cada um dos autores

⁷ O original alemão foi publicado pela primeira vez como a dissertação inaugural do autor sob o título *Das katholische Arbeitsethos nach Thomas von Aquino und Leo XIII, ein Beitrag zur wirtschaftsgeiste der Katholizismus*. Posteriormente, foi publicado sem nota de dissertação, em 1923 (*Das Arbeitsethos der kirche nach Thomas von Aquin und Leo XIII*). Em 1933, Etienne Borne e Pierre Linn traduziram tal obra para o francês, optando apenas pela denominação *Le Travail*. Aqui a tradução utilizada é a espanhola: HAESSLE, Johannes. **El Trabajo y la Moral**. Buenos Aires: Ed. Desclee de Brouwer, 1944.

⁸ SIMON, Yves R. La definition du travail. **Revue de Philosophie**, Paris, v. 7, n. 5, p. 426-441, 1936 e SIMON, Yves R. **Trois leçons sur le travail**. Paris: Pierre Tequi, 1938.

⁹ O original francês foi publicado em 1937 sob o título *Le Travail et L'Homme*. Aqui a tradução utilizada é a espanhola: BORNE, E; HENRY, F. **El Trabajo y el Hombre**. Buenos Aires: Ed. Desclee de Brouwer, 1937.

¹⁰ PROSPERI-BUZZI, Vincenzo G.R.L.P. **Carta encíclica Rerum Novarum**. São Paulo: Paulinas, 1998; e WOJTYŁA, Karol. **Carta encíclica Laborem Exercens**. São Paulo: Paulinas, 2001.

que a compõem¹¹. São também utilizadas como referencial teórico as reflexões dispostas no artigo intitulado *Bens Básicos, Moralidade e Dignidade da Pessoa Humana: fundamentos da teoria da lei natural de Tomás de Aquino*¹².

As linhas a seguir reúnem, nesse sentido, o desenvolvimento de reflexões anteriores, agora especialmente dirigidas, ainda em caráter propedêutico, para o fenômeno do trabalho. Já a justificativa deste artigo remonta ao avanço de estudos atentos a benefícios intrínsecos (bens básicos), às lacunas da literatura nacional a nível filosófico, bem como à urgência de se proporcionar aos estudiosos uma visão jusnaturalista, pautada na tradição tomista e segundo o método explicativo-compreensivo¹³, a respeito do trabalho.

Quanto ao desenvolvimento das ideias, este artigo se divide da seguinte maneira. Na próxima seção, partindo-se de Aristóteles e Aquino, consta uma rápida introdução ao que são bens básicos, para, logo em seguida, defender-se a inevitável orientação do trabalho à perseguição ou instanciação dos bens básicos da vida, do conhecimento, da sociabilidade e da razoabilidade prática. Depois, na seção três, em contraposição ao que é assegurado por autores como Finnis, Grisez, Boyle, Oderberg, Gómez-Lobo, Samuel Gregg, Mark C. Murphy e James B. Murphy, sustenta-se que o trabalho não contribui por si só à autorrealização humana. Deveras, ele é notável, eminente, importantíssimo, mas instrumental. Na seção quatro, demonstra-se, logicamente, com base em Tomás de Aquino, que o trabalho consiste em uma realidade jurídica pré-positiva adstrita à justiça e ao bem comum - trata-se, assim, de um dever moral e de um direito moral passível de relativizações e especificações. Na seção cinco, acrescenta-se que o trabalhador merece especial estima, dada a sua personalidade e dignidade próprias. Ele é único; integralmente único. Ele é pessoa digna. Por fim, a título conclusivo, sintetizase tudo o que está dito nas seções precedentes.

¹¹ *A Nova Escola da Lei Natural* tem origem na década de 1960. Entre os seus principais colaboradores estão Germain Grisez, Joseph Boyle, Olaf Tollefsen, John Finnis, Robert P. George, Patrick Lee, Gerard Bradley, Willian E. May, Peter Ryan, Christian Brugger e Christopher Tollefsen.

¹² RIBEIRO, Mário da Silva; PINHEIRO, Victor Sales. Bens básicos, Moralidade e Dignidade da pessoa humana: fundamentos da Teoria da Lei natural de Tomás de Aquino. **Sapere Aude**, vol. 11, n. 22, p. 434-453, 2020.

¹³ Sobre a metodologia das ciências humanas, cf. FERRAZ JR, Tércio Sampaio. **A Ciência do Direito**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010; e REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

2. OS BENS BÁSICOS INEVITÁVEIS AO TRABALHO

À luz da teoria da lei natural proposta por Tomás de Aquino, talvez a melhor maneira de se oferecer reflexões filosóficas preliminares sobre o trabalho perpassa por duas considerações imediatas:

- (1) Existem benefícios intrínsecos a todos os seres humanos; e
- (2) Trabalhar consiste em um dos principais meios pelos quais tais benefícios podem ser alcançados.

Mas quais seriam esses benefícios intrínsecos? Como seria possível falar em alguma coisa intrinsecamente benéfica a qualquer membro da espécie humana? As respostas a essas perguntas remontam ao conceito mais elementar da filosofia moral, o conceito de *bem*. E nesse ponto, certamente, destacam-se as lições da tradição aristotélico-tomista.

Logo no início de sua *Ética a Nicômano*, Aristóteles enuncia que

[t]oda arte, toda investigação e igualmente toda ação e projeto previamente deliberado parecem objetivar algum bem. Por isso se tem dito, com razão, ser o bem a *finalidade* de todas as coisas. [...] Se a finalidade da medicina é a saúde, a da construção de navios é o navio, a da estratégia é a vitória, a da economia doméstica é a riqueza [...] ¹⁴.

Ou seja, um bem não é senão um fim ou um propósito que orienta a conduta humana. Ninguém canta, dorme ou se alimenta à toa; há sempre algo visado que fundamenta essas ações. Tampouco alguém gesticula por gesticular, fala por falar ou digita por digitar. Qualquer ato, comissivo ou omissivo, tem um porquê e esse porquê equivale a determinado bem.

Não é por outra razão que, cerca de quinze séculos após Aristóteles declarar o prisma teleológico que norteia a sua ética, Tomás de Aquino, fundando o seu raciocínio jusnaturalista, observa que toda conduta requer a apreensão de que “o bem é para ser feito e perseguido, e o mal é para ser evitado”¹⁵, entendendo-se por mal tudo aquilo que é contrário ao bem visado. Em outras palavras, Aristóteles leva Aquino a perceber que os mais variados atos partem de um único princípio formal. Professor ou *serial killer*, ladrão

¹⁴ ARISTÓTELES. *Ética a Nicômano*. 4. ed. Trad. de Edson Bini. São Paulo: EDIPRO, 2014. EN, I, 1, 1094a, p. 110.

¹⁵ AQUINAS, Thomas. *Summa theologiae*: v. 2. Tradução coordenada pelos Dominicanos. Nova York: Christian Classics, 1981.ST, I-II, q. 94 a.2c, tradução nossa. Observe-se que expressão tomista é para ser não consiste em mero capricho linguístico. Aquino dela faz uso para dizer que o princípio formal por ele proposto não é um comando ou uma ordem; trata-se de um princípio que estabelece uma direção, um caminho a ser seguido pelo agente. Nesse sentido, cf. GRISEZ, Germain. The first principle of practical reason: a commentary on the Summa Theologiae, 1-2 Question 94, Article 2. *Natural Law Forum*, 107, p. 168-201, Jan. 1965.

ou musicista, cada indivíduo, almejando a um bem, está inarredavelmente vinculado a esse ponto de partida.

Ainda motivado por Aristóteles, contudo em grau de autonomia maior, Aquino propõe também em sua teoria da lei natural que certos bens são relevantes para o ser humano a despeito de alguma explanação ou demonstração. Por quê? Porque tais bens não derivam nem constituem, em si mesmos, meios para outros bens; eles são (no sentido que se diz acima) intrinsecamente benéficos, isto é, são cruciais para que o homem se realize, floresça, seja feliz¹⁶.

Nessa linha de pensamento, jusnaturalistas contemporâneos têm proposto diversificadas listas sobre quais seriam os bens ou benefícios intrínsecos ao ser humano. John Mitchell Finnis, por exemplo, o mais célebre desses pensadores, sugere um rol que abrange os bens da *vida*, do *matrimônio*, do *conhecimento*, do *lúdico*, da *experiência estética*, da *sociabilidade*, da *religião* e da *razoabilidade prática*¹⁷. Muitos outros autores, por seu turno, às vezes acompanham quase por completo o conteúdo da lista finnisiana¹⁸, às vezes seguem um caminho mais crítico, admitindo catalogações com maiores diferenças¹⁹. O certo disso é que nos séculos XX e XXI houve um forte

¹⁶ AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**: v. 4. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003d. ST, I-II, q.91 a.3c, q.94 a.2c.

¹⁷ FINNIS, John. **Natural law & natural rights**. 2nd. ed. Nova York: Oxford University Press, 2011.

¹⁸ Exemplos são: GRISEZ, Germain; RUSSEL, Shaw. **Beyond the New Morality**. 3. ed. Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1988; GEORGE, Robert P. **Making Men Moral**: civil liberties and public morality. Oxford: Clarendon Press, 1995; TOLLEFSEN, Christopher. Natural law, basic goods and practical reason. In: DUKE, George; GEORGE, Robert (Ed.). **The Cambridge Companion to Natural Law Jurisprudence**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, p. 133-158; BARZOTTO, Luís Fernando. **Filosofia do direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010; FERREIRA NETO, Arthur Maria. **Metaética e Fundamentação do Direito**. Porto Alegre: Elegancia Juris, 2015; OLIVEIRA, Elton Somensi de. **Bem Comum, Razoabilidade Prática e Direito**: a fundamentação do conceito de bem comum na obra de John M. Finnis. 144 f. Tese de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGDIR: UFRGS), 2002.

¹⁹ Exemplos são: CHAPPEL, T. D. J. **Understanding Human Goods**. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1998; ODERBERG, David. **Teoria Moral**: uma abordagem não-consequencialista. Trad. de Maria José Figueiredo. Lisboa: Principia Editora, 2009; MURPHY, Mark C. **Natural Law and Practical Rationality**. Cambridge: Cambridge University Press, 2001; e GÓMEZ-LOBO, Alfonso. **Morality and human goods**: an introduction to natural law ethics. Washington: Georgetown University Press, 2002.

resgate, a nível acadêmico e fora dele²⁰, da ideia de que vale a pena instanciar (atualizar/realizar) - universalmente - alguns bens; bens que, sendo *basilares* à autorrealização humana, podem ser denominados *bens básicos*.

Discutir, entretanto, as minúcias relativas aos bens básicos seria aqui um despropósito. Antes, conforme consta da introdução, esta primeira seção destaca que quatro desses bens são *inevitavelmente* perseguidos por qualquer tipo de trabalho, o que implica dizer que o ato de trabalhar propriamente dito é um ato ordenado ao benefício da humanidade como um todo. Além disso, conforme também consta da introdução, estando os bens básicos em apreço central, neste artigo o trabalho é concebido de modo contrário aos vezes da racionalidade moderna, a qual o limita a uma prestação de serviço motivada por contraprestação financeira. Nas linhas a seguir, então, assume-se um sentido de trabalho que, concomitantemente, exclui as atividades que violam bens básicos e rechaça os reducionismos que renegam ao universo trabalhista tudo o que - imagina-se - pouco ou nada interessa para a riqueza e o desenvolvimento econômico das comunidades humanas²¹.

2.1 Trabalho e vida

O primeiro bem básico inevitável à prática trabalhista é o bem da *vida*, cuja preservação ou resguardo decorre da integridade físico-mental²². Não

²⁰ A Declaração Universal dos Direitos Humanos ilustra bem esse ponto. Nesse sentido, cf. GLENDON, Mary Ann. **A World Made New**: Eleanor Roosevelt and the Universal Declaration of Human Rights. New York: Random House, 2001.

²¹ A proposta de uma concepção não reducionista de trabalho pode ser encontrada, por exemplo, logo no capítulo introdutório de BUDD, John W. **The Thought of Work**. Ithaca: Cornell University Press, 2011. Embora não faça menção aos chamados bens básicos, pois pertence a outra tradição intelectual, Budd frisa corretamente que: “uma definição significativa de trabalho [...] precisa estar em algum lugar entre o foco excessivamente específico no emprego remunerado e a inclusão excessivamente ampla de todas as atividades humanas. [...] Para ser claro, emprego está incluído na definição de trabalho, mas trabalho e emprego não são sinônimos, porque trabalho é mais amplo” (2011, p. 2, tradução nossa).

²² *Primeiro* aqui não denota hierarquia. Trata-se somente de um recurso utilizado para fins de organização textual, afinal, “como razões últimas para as ações, os bens humanos [básicos] e as suas instanciamentos são irredutíveis uns aos outros ou a qualquer outra categoria mais fundamental” (GEORGE, Robert P. **In defense of natural law**. Nova York: Oxford University Press, 2001. p. 50, tradução nossa). Aquino, parece, sustenta essa posição ou assim indica entender quando reconhece que “a ninguém é lícito matar-se por temor de consentir no pecado” e quando enuncia que “não é lícito matar a mãe para batizar a criança” (respectivamente, **Suma teológica**: v. 6. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003f. ST, II-II, q.64 a.5 ad.3 e **Suma teológica**: v. 9. Tradução coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2 ed. São Paulo: Loyola, 2003h. ST, III, q.68 a.11 ad.3) - duas situações em que o bem básico da vida seria contrariado em nome do bem básico da religião, o qual costuma ser tido por muitos como o mais proeminente dos bens para Aquino. Cf. RIBEIRO; PINHEIRO, 2020.

poderia ser diferente. Para viver (e viver com qualidade), conservando-se pelo alimento, pela veste, pela habitação, pela higiene, pela sanidade, entre outros fatores, o ser humano precisa trabalhar. Na realidade, a maioria dos indivíduos com o claro objetivo de garantir a sua existência fez, faz ou fará do trabalho uma séria meta, um projeto fundamental.

Daí as múltiplas perspectivas, que, embora contenham cada uma suas particularidades, relacionam o ato de trabalhar com o viver. No antigo mundo greco-romano, o trabalho era tido como um ato concreto à satisfação das urgências humanas, tal qual a vida²³. Similarmente, já assumindo uma visão soteriológica do trabalho e sob forte influência de Paulo de Tarso, a filosofia cristã patrística considerou que trabalhar consistia em um meio essencial de sobrevivência²⁴; fato que estudiosos da envergadura de Aquino²⁵, Lutero²⁶ e Calvino²⁷, muitos anos depois, não ignoraram. Mesmo Karl Marx - secularmente - assegurou essa inexorável conexão trabalho-vida, vida-trabalho²⁸, inspirando gerações até hoje.

Ora, essas colocações apenas confirmam o que o senso comum rapidamente percebe. A ordem natural das coisas exige que o homem trabalhe a fim de viver. Caso contrário, a fome, a dor, a doença, a fraqueza, o frio, e, com eles, a morte, serão o destino próximo. A prática trabalhista se assemelha a um fermento para a conservação humana.

Não se imagine, porém, que a ordenação do trabalho à vida ocorre a qualquer custo. Talvez em um alcance muito amplo, sim, mas nos moldes deste artigo, definitivamente, não. O trabalho *per se* está à serviço da vida. Quando ele a ataca, deixa de ser ou nunca foi trabalho. Quando o suposto trabalho agride a integridade físico-mental do ser humano, ele é antitrabalho. Assassinos de aluguel, carrascos e torturadores, figuras que obrigam mulheres a se prostituir etc., não induzem trabalho no sentido aqui propugnado. Pelo contrário, ao violarem diretamente o bem básico da vida, tais indivíduos exercem um trabalho ilusório, irreal; nada mais.

²³ BUDD, 2011.

²⁴ GEOGHEGAN, Arthur T. **The Attitude Towards Labor in Early Christianity and Ancient Culture**. Washington: The Catholic University of America Press, 1945.

²⁵ AQUINO, Tomás de. **Suma teológica**: v. 7. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003g. ST, II-II, q.187 a.3c.

²⁶ LUTHER, Martin. **A Treatise on Good Works**. Minneapolis: Augsburg Books, 2012.

²⁷ HARDY, Lee. **The fabric of this world**: inquiries into calling, career choice, and the design of human work. Grand Rapids: Eerdmans, 1990; e BIÉLER, André. **O pensamento econômico e social de Calvino**. Tradução de Valdyr Carvalho Luz. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristã, 2012.

²⁸ MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. Trad. de José Barata-Moura e Álvaro Pina. In: BARATA-MOURA, José; CHITAS, Eduardo; MELO, Francisco; PINA, Álvaro. **Marx & Engels**: obras escolhidas (Tomo I) Lisboa: Edições Avante, 1982.

Lee H. Oswald trabalhava no momento do assassinato de John F. Kennedy, em 1963? Josef Mengele, ao exercer experimentos atrozes em seus prisioneiros, estava trabalhando? Jeffrey Epstein e seus parceiros trabalhavam ao criarem uma rede de exploração sexual infantil? Não, *autenticamente* não.

Trabalhar, longe de consistir na possibilidade de se escolher entre o intrínseco benefício e o intrínseco malefício, é uma atividade atrelada ao que integra a autorrealização humana. Nenhum trabalhador (melhor dizendo, nenhum trabalhador legítimo) faz da barbárie um ofício. Esforço, sim, este há e marca o trabalho; não o extermínio, a aflição e o padecimento alheio, como se trabalhar fosse um ato individualista, que, empreendido, pode se contrapor à existência deste ou daquele ser humano.

2.2 Trabalho e conhecimento

Outro bem básico que o ser humano inevitavelmente se ordena ao trabalhar consiste no bem do *conhecimento*. O trabalho, em diferentes graus, possibilita a assimilação da língua, da escrita, da matemática, da arte e de infindáveis domínios que nutrem o acesso à verdade. Ou seja, o ser humano, trabalhando, pode ser enriquecido em um aspecto fundamental da sua autorrealização - ele pode evitar a completa ignorância, inclusive em relação a si próprio, já que o trabalho também tem o predicado de descortinar tanto limites quanto dons individuais.

Demonstram bem isso as ponderações diversas sobre o “caráter eminentemente racional do trabalho”²⁹, sobre a “interação profunda entre ciência e trabalho”³⁰ ou sobre o “papel crucial do trabalho no desenvolvimento da cultura e na história da humanidade”³¹. De fato, as principais conquistas intelectuais de um indivíduo decorrem do seu ofício. Da mais banal a mais esplêndida apreensão, seja ela antiga ou nova, tenha ela pequena ou grandiosa repercussão, ali tende a estar a prática trabalhista impulsionando a sua consecução. Foi assim com as mentes ordinárias; foi assim com as mentes extraordinárias. É assim sempre.

Afirmar, pois, que o trabalho está ordenado ao ato de conhecer não equivale a atestar que todo tipo de trabalho suscita raciocínios sistemáticos pautados em refinadas meditações; que o trabalhador detém, de maneira invariável, as explicações últimas das suas condutas; que o ser humano, ao trabalhar, irá alcançar o altíssimo grau do conhecimento; ou, mais, que inexistem variados limites para que determinada cognição seja efetivamente

²⁹ BORNE; HENRY, 1937, p. 83, tradução nossa.

³⁰ KWANT, 1967, p. 68, tradução nossa.

³¹ MONDIN, Battista. **Os valores fundamentais**. Bauru: EDUSC, 2005. p. 111.

adquirida. Parte significativa dos trabalhadores persegue entendimentos que não requerem grande esforço. Muitos se ocupam dos saberes provenientes da rotina e da experiência ordinária. E outros tantos ficam submetidos a procedimentos restritos, repetitivos e, não raro, monótonos. Em todos os casos, entretanto, o trabalhador está inclinado a algum grau de conhecimento, ainda que, pelas condições de trabalho, essa aquisição existencial exprima o desconforto do desencaixe e insufle desejos de mudança.

Por conseguinte, caso algum trabalho seja antitético ao conhecimento, das duas, uma: ou já não se trata propriamente de um trabalho ou, em sua origem, ele é um trabalho aparente. Fatos desse gênero incluem a prática (habitual, onerosa e subordinada) de propagação de *fake news*, bem como artimanhas que envolvem lucros, prêmios e sequestros. A intenção de enganar exclui os responsáveis por essas atividades do universo trabalhista, levando-os à criminalidade³².

Caluniar, distorcer, mentir, nada disso compete ao trabalhador, nada disso é trabalho. Quem trabalha não participa intencionalmente da mentira, nem apoia ações sabidamente falsas. Longe disso. O trabalho adere à verdade; é sempre uma adequação concreta ao real.

2.3 Trabalho e sociabilidade

Ao lado da vida e do conhecimento, a *sociabilidade* (manifestada na paz) é igualmente um bem básico de inevitável ordenação por parte da prática trabalhista. Em seu sentido autêntico, o trabalho visa ao respeito, à paciência, ao diálogo, ao perdão, ao autocontrole e a tudo aquilo que possa auxiliar na harmonia intersubjetiva.

Isso procede da natureza do ser humano. Afinal, “nenhum homem é uma ilha”³³, “nenhum homem é um iceberg à deriva no oceano da história”³⁴. Por necessidade, o ser humano vive em multidão; é uma realidade social. Diferentemente dos demais animais, os quais dispõem de pelagens, escamas, cascos, chifres, garras, velocidade etc., o homem carece de provisões semelhantes. Cabe-lhe, em vez disso, usar da razão para obter o mínimo, o

³² Os exemplos concretos aqui são infinitos, ainda mais quando se considera a criatividade humana de mentir para ganhar dinheiro. A história está repleta de fraudes e golpes financeiros.

³³ DONNE, John. **Devotions Upon Emergent Occasions**. Meditation XVII, não paginado, tradução nossa. Disponível em: <http://www.luminarium.org/sevenlit/donne/meditation17.php>. Acesso em: 10 fev. 2021.

³⁴ WOJTYŁA, Karol. **Message of the Holy Father Pope John Paul II for the XI World Youth Day**. 6 nov. 1995, não paginado, tradução nossa. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/messages/youth/documents/hf_jp-ii_mes_26111995_xi-world-youth-day.html. Acesso em: 10 fev. 2021.

que justifica a sua natural procura pelo convívio. Mas note-se: pela própria razão o homem também tende a desejar que esse convívio seja equilibrado, harmônico. E o trabalho, parece, consiste em um dos principais meios para tanto.

Ocupando-se pelo exercício do corpo e da mente, o homem evita a preguiça, o descaso; livra-se dos egoísmos diários. Ele não só procura inevitavelmente a vida e o conhecimento, procura crescer na qualidade de membro pacífico de um ou mais agrupamentos sociais. Confirase esta preciosa lição de Battaglia, *in verbis*:

[O] trabalho nos obriga a sair do individualismo, a ligar-nos a outros, a reconhecê-los como nós mesmos. [...] Este é um processo inderrogável e necessário, que, fundando o fato da sociedade, substancia-se numa atuação transcendental da consciência [...]”³⁵.

Não à toa, pouco esforço é preciso para se afastar da condição de trabalho práticas que instanciam ou fomentam graves conflitos no seio da humanidade, tais como a escravidão, a exploração sexual, o tráfico de drogas, o sequestro, a grilagem, o desmatamento, o roubo, entre inúmeras ilustrações possíveis. Essas práticas não são neutras à experiência trabalhista. Elas, ao afrontarem a harmonia humana, a paz, são o que o trabalho enquanto tal jamais o é: um ato de violência.

Lembre-se, nesse sentido, dos engenheiros nazistas que construíram os campos de concentração, dos cientistas responsáveis pela bomba atômica de 6 de agosto de 1945 ou daqueles militares que promoveram guerras. Para além da agressão, segundo a perspectiva adotada neste artigo, o que há de comum entre as práticas por eles desenvolvidas? Nenhuma delas é propriamente trabalho. Onde tudo isso se deu, inexistiam genuínos trabalhadores, uma vez que a atividade exercida não perseguiu o bem básico da sociabilidade; antes, contrariava-o intencionalmente. É o que acontece, de igual modo, quando o assédio, a corrupção e a discriminação tomam conta da conduta humana no ambiente trabalhista. Aquele que age assim (assediando, corrompendo, discriminando) faz do seu ofício um plano de menor importância, dando lugar a um compromisso prejudicial.

Ressalve-se que nada do que se diz aqui nega a individualidade do ser humano. O que se rechaça é a ideia de que o trabalho se dá às avessas da sociabilidade, da paz, daquilo que Aquino, repetindo Agostinho de Hipona, denomina “tranquilidade da ordem”³⁶.

³⁵ BATTAGLIA, 1958, p. 297.

³⁶ AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**: v. 5. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003e. ST, II-II, q. 29 a.1 ad.1.

2.4 Trabalho e razoabilidade prática

O quarto bem básico inevitavelmente perseguido pelo trabalho consiste no bem da *razoabilidade prática* (ou, como Tomás de Aquino costuma denominar, *bonum rationis*)³⁷. Esse bem, uma vez apreendido pelo trabalhador, orienta-o a nunca depreciar o que é indispensável à autorrealização humana, isto é, a nunca violar (intencionalmente) bens básicos. Quando o homem, trabalhando, visa à vida, ao conhecimento, à sociabilidade ou a qualquer outro bem básico, ele também almeja ser razoável, ser sensato. Ele quer viver, quer conhecer, quer sociabilizar, e, querendo tudo isso, quer resistir às escolhas pouco inteligentes, deixando de lado a sobreposição das emoções à razão.

Naturalmente, isso não significa que o trabalhador carece de medo ou alegria, ódio ou amor, inveja ou esperança. Como ser humano, ele achase repleto de emoções que, a despeito de muitas vezes acarretarem sérios equívocos, são suportes cruciais ao raciocínio, permitindo condutas de razoabilidade³⁸.

Talvez a menção a um episódio notável demonstre com certa clareza o que se afirma. Em 2018, o time de futebol amador tailandês Javalis Selvagens foi resgatado com vida do complexo de cavernas de Tham Luang, em Bangkok, capital da Tailândia. Marcado pelo perigo, o resgate dos jovens durou 3 dias e reuniu mais de 100 trabalhadores, sobretudo mergulhadores. O medo e a ansiedade foram sentimentos comuns. Contudo, a resposta emocional dos trabalhadores às possíveis consequências ruins teve um papel decisivo no sucesso da operação. Não houve afobamento; não houve desespero. A fim de

³⁷ Aquino denomina de várias formas o que aqui, seguindo-se a leitura tomista da Nova Escola da Lei Natural, chama-se de *razoabilidade prática*. Além da expressão acima mencionada, qual seja, *bonum rationis*, Aquino fala em *bonum prudentiae*, *bonum virtutis* e *bonum secundum rationem esse*. Explicando essa variação, Finnis, utilizando-se de múltiplas notas explicativas e remissivas, diz: “[Aquino, na I-II, q. 94 a.3c, da Suma Teológica], trata de outra inclinação natural: agir conforme a razão. O bem básico correspondente que ele menciona centralmente e com muita frequência é o bem da razoabilidade (prática) {*bonum rationis*; *bonum secundum rationem esse*}, o bem de ordenar as próprias emoções, escolhas e ações pela inteligência e pela razão. [...] Outro nome para isso é o bem da virtude, *virtus*. [...] [Significa] excelência e força de caráter envolvendo uma disposição e prontidão para agir com amor *inteligente* na busca de bens *reais* - os bens humanos básicos [...] - e uma resistência bem-sucedida à sedução não razoável de más opções. Quando este bem é realmente instanciado no caráter de alguma pessoa ou grupo, pode ser dado o nome de seu elemento central, a virtude - a disposição diretiva e integrativa - da *prudentia*, traduzida como *razoabilidade prática* para que se evite confusões” (FINNIS, John. **Aquinas**: moral, political and legal theory. Nova York: Oxford University Press, 1998. p. 83-84, tradução nossa).

³⁸ Finnis lembra que Tomás de Aquino chega a dizer que as emoções (paixões) são “inerentemente benéficas, naturais e desejáveis”; mas não deixa de ponderar: se elas precedem o julgamento da razão, então diminuem o que há de louvável no ato (FINNIS, 1998, p. 74, tradução nossa).

salvar cada integrante do time tailandês, a equipe de resgate fez das emoções um estímulo para um exercício racional sobre qual seria a reta conduta a se assumir, um exercício de razoabilidade prática. A equipe estudou o ambiente, bombeou água para fora da caverna, contactou-se com os jovens, participou de orações e, por fim, escolheu a rota que seguiriam. O resgate, pode-se dizer, foi um trabalho de zelo absoluto por diferentes bens básicos.

Mutatis mutandis, esse exercício de razoabilidade consubstancia os demais trabalhos. Do estudante ao sacerdote, da dona de casa ao bombeiro, há uma preocupação contínua com a escolha de uma conduta adequada. Os compromissos e projetos assumidos não são aleatórios. No âmbito do trabalho propriamente dito, o homem tenta agir com inteligência, equilibrando razão e emoção rumo ao intrínseco benefício, tenha ele total consciência ou não dessa tentativa.

3. TRABALHO: BEM INSTRUMENTAL

Entendidos os quatro bens básicos inevitáveis a qualquer prática trabalhista, tornase necessário, por clareza, destacar por qual motivo tal prática não constitui um fim em si mesmo - algo desejável *per se*. Esse destaque, ademais, é também uma exigência imediata diante das crescentes (e aparentemente equivocadas) opiniões sobre o assunto.

David S. Oderberg e Alfonso Gómez-Lobo, por exemplo - o primeiro, professor na Universidade de Reading e, o segundo, já falecido, ex-professor na Universidade de Georgetown -, são dois dos principais defensores de que o trabalho consiste em um bem básico. Ambos, inclusive, parecem concordar a respeito do fundamento dessa posição. Enquanto Oderberg destaca que o trabalho é um benefício intrínseco a todos os seres humanos, porque exercita tanto a mente quanto o corpo, promovendo agradabilidades e satisfações especiais³⁹, Gómez-Lobo, seguindo um caminho bastante semelhante, enfatiza que as experiências de sucesso e de conquista conferem à prática trabalhista a sua condição peculiar⁴⁰.

Ou seja, Oderberg e Gómez-Lobo vinculam o trabalho à autoestima do trabalhador, disso apreendendo algum proveito incontestável. Ao trabalhar, os indivíduos seriam capazes de alcançar um bem-estar próprio, uma espécie de harmonia interna ou entusiasmo psicossomático que é crucial à autorrealização humana.

Outra defesa considerável do trabalho como bem básico pode ser encontrada nas atividades conjuntas de John Finnis, Germain Grisez e

³⁹ ODERBERG, 2009.

⁴⁰ GOMEZ-LOBO, 2002.

Joseph M. Boyle. Nenhum desses autores, em suas primeiras grandes obras, sustentou essa posição⁴¹, todavia, desde 1987, quando publicaram o livro *Nuclear Deterrence, Morality and Realism*⁴² e o conhecido artigo *Practical Principles, Moral Truth and Ultimate Ends*⁴³, os três vêm defendendo a seguinte posição:

[...] seres humanos, sendo simultaneamente racionais e animais, podem transformar o mundo natural usando realidades, começando com seus próprios corpos, para expressar significados e atingir propósitos. Tais atribuições de significados e criações de valores podem ser entendidas em diversos graus. A sua realização em si mesma é outra categoria de bem básico: alguma excelência no trabalho e no lúdico⁴⁴.

Dito de maneira mais simples, Finnis, Grisez e Boyle sustentam que o ato de trabalhar, caso seja desenvolvido com excelência, a partir de um desempenho habilidoso e circunspecto, passa a ser, em si, benéfico, valioso. Eles acreditam que a perseguição de uma performance trabalhista primorosa dispensa justificativas, desobriga a exposição de um ou mais porquês, afigurando-se, desse modo, um benefício intrínseco aos seres humanos.

Tal perspectiva tem uma intensa influência nas produções de Robert P. George⁴⁵, Christopher Tollefsen⁴⁶, Samuel Gregg⁴⁷, Mark C. Murphy⁴⁸ e James Bernard Murphy⁴⁹, muito embora este último dificilmente aceite essa afirmação. James Bernard Murphy entende, ao contrário, que Finnis, Grisez e

⁴¹ No caso de Finnis, *Natural Law & Natural Rights*, de 1980; no caso de Grisez, *The Way of the Lord Jesus*, v. 1, de 1983; e, no caso de Boyle, *Life and Death with Liberty and Justice*, de 1983.

⁴² FINNIS, John; GRISEZ, Germain; BOYLE, Joseph M. **Nuclear Deterrence, Morality and Realism**. New York: Oxford University Press, 1987a.

⁴³ FINNIS, John; GRISEZ, Germain; BOYLE, Joseph M. *Practical Principles, Moral Truth and Ultimate Ends*. **American Journal of Jurisprudence**, 32, 1987b, p. 99-152.

⁴⁴ FINNIS; GRISEZ; BOYLE, 1987a, p. 107, tradução nossa. Para uma formulação um pouco diferente, cf. FINNIS; GRISEZ; BOYLE, 1987a. p. 279. Para uma formulação idêntica, cf. FINNIS, John. **Moral absolutes: tradition, revision and truth**. Washington: The Catholic University of America Press, 1991. p. 42.

⁴⁵ GEORGE, Robert; TOLLEFSEN, Christopher. **Embryo: a defense of human life**. New Jersey: Knopf Doubleday, 2008.

⁴⁶ GEORGE; TOLLEFSEN, 2008 e TOLLEFSEN, 2017.

⁴⁷ GREGG, Samuel. *New Classical Natural Law Theory, Virtue, and the Economy*. In: SISON, Alejo José G.; BEABOUT, Gregory R.; FERRERO, Ignacio Ferrero (Eds.). **Handbook of Virtue Ethics in Business and Management**. Springer: Dordrecht, 2017, p. 239-247.

⁴⁸ MURPHY, Mark C. **Natural Law and Practical Rationality** Cambridge University Press: Cambridge, 2001.

⁴⁹ MURPHY, James Bernard. *A Natural Law of Human Labor*. **American Journal of Jurisprudence**, 39, 1994, p. 71-96.

Boyle apenas uniram a palavra trabalho à categoria preexistente do bem básico do lúdico. Conseqüentemente, sustenta que “nenhuma defesa ou justificativa do trabalho como um bem básico foi [com rigor] organizada [por eles]; nem foram apresentadas quaisquer razões para a negligência anterior”⁵⁰.

Murphy, em verdade, pensa estar alinhado às ponderações postas por G.W.F. Hegel, Karl Marx e Karol Wojtyła, o qual teria, em 1981, na encíclica *Laborem Exercens*, “evidentemente endossado a teoria marxista de autorrealização por intermédio do trabalho”⁵¹. Isso, assegura Murphy, infere-se no momento em que o então Papa João Paulo II declara que “o trabalho é um bem do homem - é um bem da sua humanidade - porquanto, trabalhando, ele não somente modifica a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também realiza a si mesmo e até, em certo sentido, torna-se mais homem”⁵².

Murphy chega ainda a afirmar que “a análise do Papa sobre o trabalho representa um afastamento profundo da abordagem aristotélico-tomista, deixando Grisez [Boyle] e Finnis na estranha posição de serem mais tomistas do que o pontífice”⁵³, o que é uma asserção inesperada, na medida em que o próprio Murphy inicia o seu artigo reconhecendo (corretamente) que Aquino não identifica o trabalho como um bem básico, ao passo que aqueles outros três autores - não obstante elevada precariedade, ele pensa -, sim.

De todo modo, concorde ou não com a influência que Finnis, Grisez e Boyle possuem no seu pensamento, Murphy, criticando-os, apresenta uma conclusão tão similar a deles, que seria ingênuo sustentar o contrário. Confira-se, *verbo ad verbum*:

[a] realidade do trabalho é [...] complexa [...]. Buscamos o trabalho inicialmente por seu valor instrumental porque a maioria de nós precisa trabalhar para viver. Tendo concordado em nos submeter à disciplina do trabalho por razões externas ao próprio trabalho, começamos a desfrutar das suas recompensas intrínsecas. Assim, *florescendo* em nosso domínio de várias habilidades, acreditamos que gostaríamos de trabalhar mesmo sem receber o

⁵⁰ MURPHY, 1994, p. 71, tradução nossa.

⁵¹ MURPHY, 1994, p. 82, tradução nossa.

⁵² WOJTYŁA *apud* MURPHY, 1994, p. 82, tradução nossa. A importância deste documento e da encíclica *Rerum Novarum*, escrita em 1891 por Leão XIII, é apontada por autores pertencentes a diferentes tradições. Alguns exemplos constam em APPLEBAUM, Herbert. **The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern**. New York: State University of New York Press, 1992; e BUDD, John W; SCOVILLE, James G. *Moral Philosophy, Business Ethics, and the Employment Relationship*. In: BUDD, John W; SCOVILLE, James G. (Eds.). **The Ethics of Human Resources and Industrial Relations**. Ithaca: Cornell University Press, 2005, p. 1-22.

⁵³ MURPHY, 1994, p. 82, tradução nossa.

pagamento. Em termos mais abstratos, começamos avaliando o trabalho como um mero meio para um fim; no entanto, conforme costuma acontecer na curiosa dialética entre meios e fins, acabamos valorizando o trabalho como um fim em si mesmo. [...] É por isso que é errado atacar a tendência de se valorizar o trabalho como um meio para pagar - dado que sem essa motivação extrínseca poucos chegariam a desfrutar das suas recompensas intrínsecas⁵⁴.

Por aí se vê que a defesa de um suposto bem básico do trabalho ocorre em duas frentes. Oderberg e Gómez-Lobo de um lado, Finnis, Grisez, Boyle e companhia, do outro. Ainda assim, parece, há equívocos nos raciocínios de cada uma⁵⁵.

Se o trabalho é benéfico pelo fato de tornar possível agradabilidades, satisfações especiais ou sucessos ao ser humano - conforme asseguram Oderberg e Gómez-Lobo -, então o benefício não está intrinsecamente nele, no trabalho, e sim nas possíveis agradabilidades, satisfações especiais ou sucessos. Sem perceber, Oderberg e Gómez-Lobo invertem a realidade. Os dois fazem do trabalho um fim, apesar de ele ser um meio para as experiências descritas. Seriam, porém, essas experiências manifestações de algum bem básico? Ao que se indica, sim; elas são manifestações do bem da vida, pois melhoram a autoestima e a saúde dos indivíduos, sendo imprescindíveis, portanto, à preservação da integridade físico-mental.

Cabe observar, ainda, que a frente comandada por Finnis, Grisez e Boyle deixa de perceber um bem que lhes é muito caro. Certamente, trabalhando com concentração, destreza, perspicácia, o ser humano vai além da transformação dos elementos materiais; ele toma a si, faz-se artífice do seu destino nos limites das eventualidades ou acasos. Disso não se dúvida, e tampouco se duvida que aí, na performance trabalhista primorosa, há um intrínseco benefício. Mas esse benefício, note-se, não é exatamente o trabalho; é a razoabilidade prática instanciada em forte apreço. O que significa agir com excelência? O que quer dizer atuar com primor? Antes de tudo, significa deliberar sobre as condutas razoáveis. Em sua performance excelente, um professor é didático, ordeiro, organizado, estudioso, isto é, cuida tanto do conhecimento (próprio e alheio) quanto das relações na sala de aula, buscando a paz e a integridade dos

⁵⁴ MURPHY, 1994, p. 86, tradução nossa e grifo nossos. No original, a expressão utilizada por Murphy é *mastery of various skills*. Portanto, o autor não se refere a um domínio qualquer, mas, sim, a um domínio marcado pela excelência, pelo primor. Nesse sentido, cf. a palavra *mastery* em: **LONGMAN DICTIONARY OF CONTEMPORARY ENGLISH**. 3. ed. Harlow: Longman Group Lt, 1995.

⁵⁵ Muito do que se segue tem forte inspiração nas reflexões contidas em: PLAYFORD, Richard. Let's Work This Out: Is Work A Basic Human Good? **New Blackfriars**, v. 101, 2020, p. 658-668.

alunos. Ele procura os bens específicos que a razoabilidade prática demanda. O mesmo ocorre em todas as ocupações desenvolvidas com excelência, variando os métodos, as técnicas e quais bens básicos não inevitáveis à prática trabalhista serão perseguidos.

A síntese das duas objeções é a seguinte: por mais excelente que seja, o trabalho sempre será um propósito instrumental, um bem que provê razões à ação porque estabelece uma oportunidade ao alcance de bens básicos. Trabalha-se *para*; trabalha-se *rumo*; trabalha-se *no sentido* de X, Y ou Z, expressões variadas dos benefícios intrínsecos ao homem. Há, no trabalho, em outras palavras, uma enorme importância, entretanto não intrinsecamente. A prática trabalhista é uma das principais pontes lançadas entre as duas grandes margens da existência humana - a ausência de sentido e o pleno sentido. É difícil atravessar essa ponte; chega, às vezes, a ser doloroso. Não obstante, o curso traz as suas vantagens, muitas das quais são inquestionáveis.

4. O TRABALHO COMO DEVER E DIREITO PRÉ-POSITIVOS

As duas últimas seções, juntas, fornecem três alegações centrais.

Primeiro, recorrendo às noções centrais da teoria da lei natural proposta por Aquino, indicam que existem fins independentes a todo tipo de demonstração ou de explanação quanto ao benefício intrínseco que representam ao homem, ensejando a sua autorrealização. Tratam-se de *fins em si mesmos*; aqui chamados *bens básicos*.

Em segundo lugar, ainda na esteira das lições jusnaturalistas de Tomás de Aquino, destacam que pelo menos quatro bens básicos são inevitavelmente perseguidos pelo trabalho: a vida, o conhecimento, a sociabilidade e a razoabilidade prática. Logo, aquelas profissões ou ocupações que violam tais bens não constituem, propriamente, genuínas práticas trabalhistas.

E, terceiro, demonstram que o motivo pelo qual o trabalho jamais será um bem básico reside na sua inerente instrumentalidade - fato que não lhe retira a comum relevância.

Convém, agora, expor que o ato de trabalhar é, a um só tempo, um *dever* e um *direito*. Ou melhor, que o trabalho dispõe de uma juridicidade que precede positivamente, sendo, pois, uma realidade jurídica por natureza.

A teoria da lei natural proposta por Tomás de Aquino explica satisfatoriamente isso. Aquino reconhece que os bens básicos podem ser instanciados a nível amoral e a nível moral. Provavelmente por volta dos sete ou oito anos de idade, o homem, experimentando o mundo, entende o intrínseco benefício de certos bens. Tome-se como exemplo o bem do conhecimento. *Por que isso?* Perguntam as crianças. *Por que aquilo?* Insistem. *O que é?* Repetem. Nesta fase, desperta-se racionalmente, mas o senso moral - o senso do que *deve*

ser feito -, ainda dorme. Busca-se o conhecimento e outros bens básicos porque se percebe que é algo que vale a pena e não porque há um discernimento sobre o certo e o errado, o bom e o mal, o justo e o injusto. A criança apenas segue a empatia que possui pelos bens básicos devido à sua vivência prática⁵⁶.

Essa empatia, todavia, está longe de ser uma alienação, uma impertinência infantil. Ela concerne ao fascinante momento em que o homem passa a amar a si mesmo raciocinando. Antes um mero apetite, uma inclinação, o amor agora traz o mínimo de consciência, de lucidez. A criança, conquanto imatura, deseja o benefício próprio sob uma desenvoltura que lhe era desconhecida.

Nesse ponto, salta aos olhos o quão preciso é Aquino, conforme consta da seção dois, ao observar que a conduta humana está adstrita à noção de que “o bem é *para ser feito* [...]”. Utilizando a expressão *é para ser*, a qual indica direcionamento, um caminho a ser seguido (nunca um comando ou uma ordem), Aquino deixa claro que um ato não acomoda, necessariamente, pretensões morais. A base inicial da razão dirigida pela ação ou omissão, ao invés, situa-se na amoralidade⁵⁷.

Quando, então, o homem acorda para as normas morais, sabendo que existe o devido e o indevido? Sem dúvida, também na infância, quando o amor racional cresce em veemência. Em determinado momento, a criança ama com tanto vigor os que lhes são próximos (pai, mãe e irmãos), que uma relação estritamente amoral com os bens básicos vem a ser insuficiente. Percebe-se que a existência comporta responsabilidades. Não basta entender os bens básicos no âmbito do que *é para ser feito*; cabe entendê-los, além disso, no âmbito do que *deve ser feito*. Como resultado, a razão conquista deveres morais gerais e específicos⁵⁸.

Esquemáticamente, o que se diz pode ser disposto assim:

(1) Perto da adolescência, a criança começa a amar racionalmente com maior robustez e como “amar é querer bem a alguém”⁵⁹, ela compreende que os bens básicos devem ser feitos e perseguidos para aqueles que se ama.

⁵⁶ AQUINO, 2003d, ST, I-II, q. 94 a.1, q. 94 a.2.

⁵⁷ AQUINO, 2003d, ST, I-II, q. 94 a.2c. Cf. GRISEZ, 1965. Cf. também FINNIS, 1998.

⁵⁸ AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**: v. 2. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003b. ST, I, q. 79 a.2c; AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**: v. 3. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003c. ST, I-II, q. 26 a.4c; AQUINO, 2003d, ST, I-II, q.99 a.1 ad.2, q. 99 a.2 ad.2, q. 100, a.1c, q. 100 a.3c, q. 100 a. 11c; AQUINO, 2003e, ST, II-II, q.44 a.2c. Cf. FINNIS, 1998.

⁵⁹ AQUINO, 2003c, ST, I-II, q. 26 a.4c. Esta definição do que é amar tem grande influência entre os estudiosos de Aristóteles e Aquino. Neste artigo, pois, segue-se esta noção, por assim dizer, *técnica*, do que é amar.

(2) Ao fazer isso, a criança não realiza um movimento intelectual cego, uma aposta; ela passa a perseguir a instanciação moral do bem básico da razoabilidade prática daqueles que lhe parecem ser os genuínos merecedores do seu amor - *a priori*, as pessoas mais íntimas.

(3) Em seguida, a criança identifica quais atos violam os bens básicos devidos aos amados. Matar? Torturar? Mentir? Roubar? Humilhar? Os atos são muitos, variando a percepção de acordo com a maturidade.

(4) Finalmente, a criança deduz os mais óbvios deveres morais específicos: não matar, não torturar, não mentir, não roubar, não humilhar, entre outros.

É claro que essa dedução ocorre em cada ser humano segundo as contingências. Alguém pode crescer em um ambiente que sustenta a inferiorização da mulher ante o homem, o assassinato de inocentes, a mentira, a intolerância religiosa, o racismo etc., de modo a jamais expandir o círculo do amor, limitando-o a pouquíssimos e restringindo a abrangência moral. A adesão ao mal é um inegável hábito humano.

Na ausência de graves desvios de compreensão, no entanto, o homem reconhece que os sujeitos do amor - os próximos, os vizinhos, os irmãos - são aqueles que possuem características iguais e similares às suas, são todos aqueles que constituem a espécie humana. O motivo é simples, diz Aquino. É evidentemente benéfico existir em amor mútuo, que não é senão buscar a razoabilidade prática sem restrições no plano da moralidade. Quer dizer: cada ser humano, livre de severas distorções quanto ao que o realiza enquanto tal, apreende espontaneamente que *os bens básicos devem ser feitos e perseguidos em auxílio de qualquer membro da humanidade e ninguém deve praticar atos que os contrariem*⁶⁰.

Fica nítido, assim, que considerar o outro como um outro eu não é atributo exclusivo das grandes mentes. A apreensão *ilimitada* ou *universal* do próximo *é possível a despeito de raciocínios* teóricos sofisticados. Fica nítido, também, o porquê de toda essa explanação a fim de que se assimile a natural

⁶⁰ Originariamente, essa proposta analítica do princípio supremo da moralidade consta de: RIBEIRO, Mário da Silva. **Aborto**: fundamentos biológico-filosóficos da sua (anti) juridicidade. 2019. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD - UFPA), 2019. Aquino enuncia este princípio sintética e precisamente, ao dizer: “amarás teu próximo como a ti mesmo” (AQUINO, 2003d, ST, I-II, q.99 a.1 ad.2). Note-se que “o termo *próximo* (em hebraico *rea*) aparece no mandamento do amor em Lv 19,34, retomado mais tarde por Jesus em Mc 12, 2933 (Mt 22, 37-39; Lc 10, 27). O termo *rea* pode significar *amigo*, *companheiro*, *compatriota* ou simplesmente *o outro*, ou seja, qualquer ser humano (Ex 20,16; Lv 19,13.18; 20,10). Nesse sentido amplo Jesus o entendeu e assim o entendeu também a moral crista” (ALVAREZ, Lorenzo. Amor ao próximo. In: **LEXICON - DICIONÁRIO TEOLÓGICO ENCICLOPÉDICO**. Tradução de João Netto e Alda Machado. São Paulo: Loyola, p. 18-20).

força jurídica que reveste o trabalho. Se os bens básicos devem ser perseguidos universalmente, também o devem os instrumentos para tanto. E, sendo o trabalho um desses instrumentos, decorre daí o *dever moral universal de trabalhar*, o qual, por correlação, implica a existência do *direito moral universal de trabalhar*.

Ora, deveres e direitos costumam andar a par. Havendo um dever moral universal, a ausência de um direito moral universal correlativo traria um lapso: a inexigibilidade do que é universalmente devido. Quem estaria dotado de autoridade para reivindicar o que é seu? Ninguém. O dever seria uma abstração, uma fantasia. Não é este o caso aqui, entretanto. É impossível pensar em um dever universal de trabalhar sem assumir um direito universal de trabalhar; um é o espelho lógico do outro.

Muitos, erradamente, pensam que ter deveres é perder direitos; mas o homem se torna tanto mais atribuído de pretensões e exigências quanto mais atento ao que deve ou não fazer. No que diz respeito ao trabalho, entendido que o dever em questão requer esforço, união, constituindo uma condição importantíssima à *integridade* psicossomática, faz-se indispensável reconhecer ainda que o seu direito correlativo (o direito moral universal de trabalhar) pode ser especificado, abrangendo pontos como acesso a oportunidades de emprego, descanso, saúde/segurança, salário-mínimo e filiação sindical.

Por isso, o mérito dos Estados que, constitucionalmente, ordenam-se nesse sentido. Não obstante comportem traços culturais muito distintos, Alemanha, Argentina, Brasil, Equador, Espanha, França, Itália, Polônia, Portugal, Uruguai e vários outros países concordam - já no campo positivo do que lhes é prioritário juridicamente, o campo da constituição - que a tutela do trabalho inexiste sem pormenorizações. Esses Estados, cada qual do seu jeito, asseguram ao trabalhador os direitos constitucionais de associação, de retribuição proporcional, de duração laboral *máxima*, de repouso semanal, de livre escolha e de *férias irrenunciáveis*. Assim o fazendo, ainda que não saibam, ou, porventura, recusem-se a reconhecer, tais países estão a compreender o trabalho em consonância com a *ética* jusnaturalista tomista, uma *ética que parte do senso comum* tendo em vista a razoabilidade prática.

Não tem sido diferente no âmbito internacional. Os desdobramentos relativos ao direito moral universal de trabalhar estão presentes em documentos prestigiados, com destaque para três, no mínimo: a Declaração de Filadélfia, de 1944; a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948; e o não menos importante Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966.

No item III da Declaração de Filadélfia, por exemplo, lê-se que:

[A] Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas preocupados em:

a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;

b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem comum;

c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;

d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;

e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;

f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;

g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;

h) garantir a proteção da infância e da maternidade;

i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; [e]

j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional⁶¹.

Similarmente, diz a Declaração Universal dos Direitos Humanos que:
Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a

⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia**. 10 Maio de 1944. Item III. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. [E,]

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses⁶².

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas⁶³.

Já o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais pontua que:

Artigo 7

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores.

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual.

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias [...].

b) À segurança e a higiene no trabalho.

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade. [E,]

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos⁶⁴.

Ressalte-se que essas prescrições gerais não negligenciam a cultura e a história das múltiplas sociedades humanas, tal como um estudo apressado poderia sugerir. Em nenhum momento elas negam que países distintos precisam

⁶² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Art. 23. Disponível em: <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/por.htm>. Acesso em: 05 fev. 2021.

⁶³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), art. 24, 1948.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Art. 7. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 fev. 2021.

positivar legislações trabalhistas igualmente distintas, cabendo ao legislador atentar aos detalhes circunstanciais. Antes, sem prejuízo à concretude legal, o que se verifica nas prescrições referidas não passa do cuidado de se assegurar que a realidade histórico-cultural, em sua pluralidade diversificada, nunca será uma justificativa legítima para alguma afronta deliberada aos bens básicos.

Ou seja, a Declaração de Filadélfia, a DUDH e o PIDESC, ao zelarem pelo trabalho, não adotam uma postura reducionista que, ou deixa de lado os cenários culturais advindos da história (idealismo) ou limita tudo a estes mesmos cenários (empiricismo). Nestes textos, equilibram-se essência e existência, bens e fatos. Ali está incorporada a concepção de que compete, sim, ao legislador descer aos casos concretos, avaliando qual o melhor modo de se tutelar as relações trabalhistas; contudo, essa descida ao que é correto *hic et nunc* tem na inviolabilidade de benefícios intrínsecos um claro limite.

O que a comunidade internacional percebe, mesmo que intuitivamente, pode-se dizer, é que há um sentido autêntico de trabalho que possibilita tanto a *justiça* quanto o *bem comum*: respectivamente, o ato de dar a cada um o que é seu⁶⁵ e o processo incessante de instanciação moral universal da razoabilidade prática⁶⁶. Trabalhar, entende corretamente a comunidade, transcende a mera alteração física do mundo. Trata-se de ordená-lo a algo maior, algo unitário, que é ter-se para o outro como para consigo segundo a noção de que certos fins não contêm nomes próprios, nem restrições; são bens da humanidade sem os quais seriam impossíveis experiências justas e, por conseguinte, a consciência de que o homem é capaz de vir a ser constantemente razoável com todos os seus semelhantes.

Quer-se dizer com isso que o trabalho tem a plena autorrealização humana como base. Embora ele, enquanto dever e direito, possa ser desconsiderado em situações bastante pontuais - ao contrário do que ocorre com aqueles deveres e direitos morais que proíbem atos que são sempre maléficis porque violam diretamente algum bem básico⁶⁷ -, o seu papel é decisivo para

⁶⁵ AQUINO, 2003f, ST, II-II, q. 58 a.11c.

⁶⁶ AQUINO, 2003c, ST, I-II, q. 3 a.2 ad.2, q. 5 a.5c, q. 26 a.4c, q. 27, a.1c, q.27 a.2c; AQUINO, 2003d, ST, I-II, q. 57 a.4c, q. 57 a.5c, q. 57 a.5 ad. 1, q. 90 a.2c, q. 90 a.2 ad.2, q. 90 a.2 ad. 3, q.94 a.3c, q. 99 a.2c; AQUINO, 2003e, ST, II-II, q. 50 a.1c; AQUINO, 2003f, ST, II-II, q. 58 a.9, ad.3. Em outras palavras, o bem comum, substancialmente falando, equivale a um processo incessante de amor mútuo entre todos os seres humanos.

⁶⁷ Poucos são os deveres e direitos morais absolutos, isto é, impassíveis de violação razoável. São alguns exemplos: (1) o dever moral universal de não matar e o correspondente direito moral universal de não ser morto por outrem; (2) o dever moral universal de não torturar e o correspondente direito moral universal de não ser torturado; e (3) o dever moral universal de não mentir e o correspondente direito moral universal de não ser enganado pela mentira. Note-se que estes deveres e direitos morais, apesar de poucos, “são decisivamente importantes para a consciência, conduta e civilização” (FINNIS, John. **Moral absolutes:**

a construção de uma sociedade em que vigorem os bens imprescindíveis ao aprimoramento jurídicomoral dos seres humanos. É como adverte Tomás Melendo, sinteticamente:

Por meio do trabalho, os seres humanos devem ajudar-se mutuamente na conquista do *bem* [...]: primeiro, colaborando com a construção de uma sociedade em que vigorem os grandes ideais do amor e de justiça que possibilitem, *do ponto de vista coletivo*, o desenvolvimento de uma existência humana genuína [...]; e, em segundo lugar, estabelecendo condições de trabalho que facilitem, *do ponto de vista individual*, o crescimento integral dos seres que, trabalhando, devem encontrar o instrumento e o ambiente fundamentais ao alcance da sua plenitude [...]⁶⁸.

Trabalhar, portanto, não é uma atividade que reivindica um vago senso altruístico; é um firme e perseverante ato de obrigação recíproca, um compromisso (inteligente) de auxílio.

5. A RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Exceção feita à introdução, em nenhum momento deste artigo consta a palavra *pessoa*. Nas seções 2, 3 e 4 o trabalhador é descrito como *homem*, *ser humano* ou *indivíduo*. Falase em *membro da espécie humana* e até em *próximo*, *vizinho* ou *irmão*; jamais em *pessoa*. Há, entretanto, uma forte razão para isso: o emprego minimamente satisfatório de tal termo exige uma explicação prévia do seu mais profundo sentido.

tradition, revision and truth. Washington: The Catholic University of America Press, 1991. p. 1, tradução nossa). Note-se ainda que eles em nada afastam, como poderia parecer irrefletidamente, a legítima defesa. Em verdade, o próprio Tomás de Aquino, atento a isso, propõe que um ato conserva a legitimidade jurídico-moral toda vez que, visando a um efeito bom, produz, proporcionalmente, um efeito mau colateral, ou seja, um efeito mau que não é um fim em si, muito menos é um meio para o efeito bom (para maiores detalhes deste raciocínio tomista que tem sido utilizado há mais de oito séculos para explicitar o que faz de uma defesa uma defesa legítima, cf. BOYLE, Joseph M. Jr. Toward Understanding the Principle of Double Effect. *Ethics*, vol. 90, n. 4, p. 527-538, 1980; e FINNIS, 1998). No que diz respeito ao bem do trabalho especificamente, sendo este um bem instrumental, uma ponte para os bens básicos, torna-se inevitável a sua *relatividade* jurídicomoral. Ora, ninguém negaria - talvez - que uma mãe que falta ao trabalho para cuidar de seu filho enfermo não pratica ato imoral, e, assim, não prejudica a justiça e o bem comum. Igualmente, parece pouco contestável que aquele que se ausenta de seu ofício para cuidar de uma lesão grave ou para satisfazer a certo mandamento religioso (de indispensável adiamento/antecipação) não comete, de imediato, nenhuma imoralidade em si.

⁶⁸ MELENDO, Tomás. *La Dignidad del Trabajo*. Madrid: Ediciones Rialp S.A, 1992. p. 210-211, tradução nossa.

Embora costume ser adotada com o objetivo de designar qualquer ser humano, desde o século III a palavra *pessoa* passou a dispor de uma acepção ontológica, denotando também um tipo de ser. Tertuliano é o principal responsável por esta outra acepção. Em sua obra *Adversus Praxean*, datada dos anos 213-217, Tertuliano, unindo fé e razão, apreende que a interlocução bíblica não representa um atrativo dramático, uma alegoria que prende a atenção do leitor. Ali, ele acredita, faz-se presente a interação entre três realidades intelectuais que dialogam na unidade de um único Deus absoluto; ali estaria verdadeiramente presente a comunicação entre a pessoa do Pai, a pessoa do Filho e a pessoa do Espírito Santo⁶⁹.

Em suas palavras:

observe-se o Espírito falando do Pai e do Filho, no caráter da terceira Pessoa: “O Senhor disse ao meu Senhor: Assenta-te à minha direita, até que eu ponha os teus inimigos debaixo dos teus pés”. Da mesma forma, nas palavras de Isaías: “Assim diz o Senhor ao Senhor meu ungido [Cristo]”. [...] Nestas poucas citações a distinção de Pessoas na Trindade é claramente estabelecida. Pois ali é o Espírito mesmo quem fala, e o Pai para quem Ele fala e Filho de quem Ele fala⁷⁰.

Nos séculos seguintes, guiados por essa acepção inovadora, diferentes autores procuraram desenvolver uma precisa conceituação de pessoa a partir reflexões trinitárias, com destaque para Mário Vitorino, Hilário de Poitiers e Agostinho de Hipona⁷¹. O que tem prevalecido no ambiente intelectual do Ocidente, porém, é a definição de pessoa como “substância individual de natureza racional”, articulada no século VI por Boécio⁷² e adotada analogicamente pela filosofia posterior para fazer referência a todo ser humano, cuja natureza racional expressa um diferencial⁷³ (daí falar-se em pessoa *humana*, contrastando com a ideia de pessoa *divina*⁷⁴).

⁶⁹ RATZINGER, Joseph. **Dogma and preaching**: applying Christian doctrine to daily life. Translated by Matthew J. O’Connell. São Francisco: Ignatius Press, 2011.

⁷⁰ *Apud* RATZINGER, 2011, p. 185, tradução nossa.

⁷¹ PADOVESE, Luigi. **Introdução à teologia patrística**. Tradução de Orlando Soares Moreira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

⁷² *Apud* AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**: v. 1. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003a. ST, I, q. 29 a.1c.

⁷³ Cf. SPAEMANN, Robert. **Persons**: the difference between someone and something. Translated by O’Donovan. Oxford; New York: Oxford University Press, 2012. (Oxford studies in theological ethics). Cf. também HERVADA, Javier. **Lições propedêuticas de filosofia do direito**. Tradução de Elza Maria Gasparotto. São Paulo: Martin Fontes, 2008.

⁷⁴ Goste ou não, o constituinte aderiu a esta distinção ao consagrar “a dignidade da pessoa humana” como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988, art. 1º, III).

Mais tarde, a filosofia também emprestou das reflexões trinitárias o raciocínio de que o homem, ser pessoal, é digno em si mesmo. Precisamente, a partir da perspectiva cristã de que cada indivíduo humano consiste em uma pessoa merecedora de máxima estima porque é feito à imagem e semelhança de Deus, participando em específico da sua aptidão racional, a filosofia passou a falar - sem recorrer à fé - em *dignidade incondicional da pessoa humana*. Isto é, a filosofia (ou a grande maioria dos filósofos) passou a destacar a excelência intrínseca do homem sem fazer uso de uma fundamentação religiosa ou teológica⁷⁵.

Kant ilustra bem isso. Para ele, a dignidade da pessoa humana independe de Deus. O seu fundamento é a própria pessoa enquanto ser racional (fundamento interno), não a pessoa enquanto ser racional que *compartilha* da eminência divina (fundamento externo). Não à toa, ele repete de diferentes maneiras que a racionalidade, apenas a racionalidade, distingue o que é fim em si mesmo do que é mero meio.

Com efeito, em sua *Crítica da Razão Prática*, lembre-se, Kant sustenta que “[e]m toda a criação tudo o que se quiser e sobre o que se tem algum poder pode também utilizar-se simplesmente como meio; unicamente o homem e [...] toda a criatura racional é fim em si mesmo”⁷⁶. E na *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, seguindo o mesmo raciocínio, Kant alerta, sem rodeios, para o valor relativo dos seres irracionais, os quais “se chamam *coisas*”, ao passo que os seres racionais “se chamam *pessoas*” porque a sua natureza os distingue em primazia⁷⁷.

Pouco interessa, aqui, todavia, discutir qual é a real ou a mais adequada causa da dignidade da pessoa humana. Interessa que tal dignidade pode ser aferida, *in concreto*, pela titularidade de deveres e direitos anteriores a alguma positividade. Que tipo de ser, sendo em si mesmo digno, não teria atribuições jurídicas pré-positivas? Que tipo de ser, ao dispor de uma excelência intrínseca, não gozaria daquilo que assinala tamanha excelência? O homem, conforme demonstrado anteriormente mediante o raciocínio jusnaturalista de Aquino,

⁷⁵ Jürgen Habermas é preciso nesse sentido. Ele destaca que “a mútua compenetração entre o cristianismo e a metafísica grega [...] promoveu a apropriação de conteúdos genuinamente cristãos pela filosofia. [...] A filosofia, de fato, transformou o sentido originalmente religioso desses termos, mas não o deflacionou ou o esgotou a ponto de torná-lo vazio. Uma dessas apropriações que guarda, para além dos limites da comunidade religiosa, e disponibiliza ao público em geral, composto de crentes de outra religião ou não crentes, o conteúdo de conceitos bíblicos, é a transposição do conceito de *homem feito à imagem de Deus* para dignidade igual e incondicional de todos os seres humanos” (RATZINGER, Joseph; HABERMAS, Jürgen. **The Dialectics of Secularization: on reason and religion**. St. Francisco: Ignatius Press, 2007. p. 44-45, tradução nossa).

⁷⁶ KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Prática**. Lisboa: Edições 70, 1986. p. 103.

⁷⁷ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2009. p. 72.

está envolvido por uma natural juridicidade, o que é suficiente para assegurar a concretude ou efetiva existência da sua dignidade pessoal. Ele - abstração feita das considerações teológicas -, protagoniza a ética da lei natural, a ética da conduta razoável, estando ontologicamente pronto para (1) conhecer bens básicos e (2) instanciá-los moralmente, alcançando deveres e direitos morais.

Explicita-se, portanto, o que implicitamente significa falar do trabalhador como *homem, ser humano* ou *indivíduo*. Em sua humanidade ou individualidade, encontra-se o imutável *status* de pessoa humana, não uma peça da engrenagem capitalista tampouco um item do arranjo técnico-produtivo. Deveras, não há melhor maneira de se descrever quem trabalha. Trabalhando, o homem vai além do consumo da energia muscular; ele ativa aquilo que o distingue dos demais seres vivos - a capacidade racional de buscar a razoabilidade prática. Ele age assim porque é pessoa; ele merece essa razoabilidade (a todo momento) porque é digno.

Não se nega que o trabalhador, humano que é, possa errar, a ponto de abandonar o sentido autêntico do trabalho. Ele, por vezes, deixa de trabalhar e passa a malfeitor, chamando ao mal pelo bem e ao bem, mal. Porém, seus equívocos não suprimem, nem diminuem, o seu valor ímpar, porquanto intrínseco. “A dignidade é um absoluto e pertence à essência”, destaca, corretamente, Tomás de Aquino⁷⁸.

Não se nega também que o reconhecimento da dignidade do trabalhador exigiu certa conscientização ao longo da história. Em muitas situações, o trabalhador foi e continua a ser ridicularizado, castigado. Ele é tido em função dos outros; é uma máquina sem desconfortos, angústias, cansaço - ele, para tantos que o ignoram, não passa de uma coisa amorfa, um fardo, um custo. Todo esse ultraje existe e persiste, mas em nada elimina a dignidade pessoal de quem trabalha. Levar tais ofensas adiante para justificar uma suposta instrumentalidade do trabalhador não passaria de um grave equívoco lógico. O fato de a dignidade da pessoa humana (e com ela a de qualquer trabalhador, é claro) ter se convertido em experiência social em determinado período

⁷⁸ AQUINO, 2003a, ST, I, q. 42, a.4c. A posição de Aquino sobre a relação entre trabalho e dignidade humana pode ser encontrada nas lições de Sylvester M. Killeen. Esse autor explica que, para Aquino, “o trabalhador é feito à imagem de Deus, que é *Actus Purissimus*; mas embora o homem seja uma mistura de ato e potência, ele se torna cada vez mais semelhante a Deus quando está em ação, pois a atividade é a perfeição de uma coisa. Trabalhar, portanto, aperfeiçoa o homem. O trabalho eleva o homem, consciente ou inconscientemente, à semelhança de Deus. Consequentemente, a plenitude da vida não é alcançada por um homem que vive uma vida ociosa [...]. Viver é ser ativo, e a atividade humana reflete a pura realidade do Absoluto” (KILLEN, Sylvester M. **The Philosophy of Labor According to St. Thomas**. Washington: The Catholic University American Press, 1939. p. 56, tradução nossa - *apud* RUGANI, Marc Vicent. St. Thomas Aquinas on the Goodness and Right to Work Today. **The Downside Review**, vol. 136, p. 193-210, 2018. p. 196).

histórico não extingue a veracidade de que o valor máximo do homem sempre existiu, originariamente, nele mesmo.

Em suma, não importam as contingências da vida, a dignidade do trabalhador como pessoa humana transcende a todas as variações ou circunstâncias passíveis de imaginação. Se ele é novo ou velho, sadio ou doente, rico ou pobre, bonito ou feio, forte ou fraco, europeu ou asiático, nada disso é relevante para reconhecê-lo em apreço irrestrito. Cada trabalhador é único; integralmente único, à revelia de contingências naturais ou sociais.

6. CONCLUSÃO

Uma vez expostas, à luz da teoria da lei natural proposta por Tomás de Aquino, as reflexões filosóficas preliminares sobre o trabalho anunciadas logo na seção 1 (introdução), cabe, à guisa de conclusão, advertir que uma conceituação ou definição da prática trabalhista com base nas poucas linhas deste artigo seria uma precipitação. Talvez, um grande erro. As reflexões filosóficas aqui presentes não dão conta da complexidade que alcança o trabalho.

Recomenda-se, então, que tudo o que se diz acima seja tomado tão somente como um convite ao conceito de trabalho; uma marcha inicial para um problema difícilíssimo. Ainda assim, se por um lado, o conceito de trabalho exige maior articulação de ideias, por outro, já se sabe o que não deve faltar em nenhum exercício dedicado a tanto. Primeiro, o reconhecimento de que o ato de trabalhar se ordena - *inevitavelmente* - a pelo menos quatro benefícios intrínsecos imprescindíveis à autorrealização humana (os bens básicos da vida, do conhecimento, da sociabilidade e da razoabilidade prática). Segundo, o reconhecimento de que o ato de trabalhar é um *meio*, não um fim em si mesmo. Terceiro, o reconhecimento de que o ato de trabalhar é tanto um *dever moral universal* quanto um *direito moral universal* passível de relativização e de especificação; ele consiste em uma atividade naturalmente jurídica que contribui para a justiça e para o bem comum. Por fim, o reconhecimento de que o ato de trabalhar envolve sempre uma pessoa humana, um *ser digno* enquanto tal.

Muito mais poderia ser dito. O tema do trabalho como fenômeno de investigação filosófica parece mesmo inesgotável. Mas o objetivo geral e os objetivos específicos deste artigo estão, de certa forma, cumpridos, restando àqueles que se interessarem difundir, complementar ou mesmo refutar o que se propõe. Esta é uma marca por vezes esquecida no ambiente científico - a dialogicidade, a interlocução, sempre aberta e franca.

7. REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Lorenzo. Amor ao próximo. In: **LEXICON - DICIONÁRIO**

TEOLÓGICO ENCICLOPÉDICO. Tradução de João Netto e Alda Machado. São Paulo: Loyola, p. 18-20.

APPLEBAUM, Herbert. **The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern.** New York: State University of New York Press, 1992.

AQUINAS, Thomas. **Summa theologica:** v. 2. Tradução coordenada pelos Dominicanos. Nova York: Christian Classics, 1981.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica:** v. 1. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003a.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica:** v. 2. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003b.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica:** v. 3. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003c.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica:** v. 4. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003d.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica:** v. 5. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003e.

AQUINO, Tomás de. **Suma teológica:** v. 6. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003f.

AQUINO, Tomás de. **Suma teológica:** v. 7. Tradução Coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003g.

AQUINO, Tomás de. **Suma teológica:** v. 9. Tradução coordenada por Carlos-Josaphat Pinto de Oliveira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2003h.

AQUINO, Tomás de. **Summa Contra Gentiles: on the truth of the catholic faith.** Translated by Anton C. Pegis, James F. Anderson, Vernon J. Bourke and Charles J. O'Neil. Nova York: Hanover House, 1955.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco.** 4. ed. Trad. de Edson Bini. São Paulo: EDIPRO, 2014.

BARZOTTO, Luís Fernando. **Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho.** Trad. de Luís W. Vita e Antônio D'elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BIÉLER, André. **O pensamento econômico e social de Calvino.** Tradução de Valdyr Carvalho Luz. 2. ed. São Paulo: Cultura Cristã, 2012.

BORNE, E; HENRY, F. **El Trabajo y el Hombre.** Buenos Aires: Ed. Desclee de Brouwer, 1937.

BOYLE, Joseph M. Jr. Toward Understanding the Principle of Double Effect. **Ethics**, vol. 90, n. 4, p. 527-538, 1980.

BUDD, John W. **The Thought of Work**. Ithaca: Cornell University Press, 2011.

BUDD, John W; SCOVILLE, James G. Moral Philosophy, Business Ethics, and the Employment Relationship. In: BUDD, John W; SCOVILLE, James G. (Eds.). **The Ethics of Human Resources and Industrial Relations**. Ithaca: Cornell University Press, 2005, p. 1-22.

CHAPPEL, T. D. J. **Understanding Human Goods**. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1998.

DONNE, John. **Devotions Upon Emergent Occasions**. Meditation XVII. Disponível em: <http://www.luminarium.org/sevenlit/donne/meditation17.php>. Acesso em: 10 fev. 2021.

ODERBERG, David. **Teoria Moral: uma abordagem não-consequencialista**. Trad. de Maria José Figueiredo. Lisboa: Principia Editora, 2009.

FERRAZ JR, Tércio Sampaio. **A Ciência do Direito**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA NETO, Arthur Maria. **Metaética e Fundamentação do Direito**. Porto Alegre: Elegantia Juris, 2015.

FINNIS, John. **Aquinas: moral, political and legal theory**. Nova York: Oxford University Press, 1998.

FINNIS, John. **Natural Law & Natural Rights**. 2nd. ed. Nova York: Oxford University Press, 2011.

FINNIS, John. **Moral absolutes: tradition, revision and truth**. Washington: The Catholic University of America Press, 1991.

FINNIS, John; GRISEZ, Germain; BOYLE, Joseph M. **Nuclear Deterrence, Morality and Realism**. New York: Oxford University Press, 1987a.

FINNIS, John; GRISEZ, Germain; BOYLE, Joseph M. Practical Principles, Moral Truth and Ultimate Ends. **American Journal of Jurisprudence**, 32, 1987b, p. 99-152.

GEOGHEGAN, Arthur T. **The Attitude Towards Labor in Early Christianity and Ancient Culture**. Washington: The Catholic University of America Press, 1945.

GEORGE, Robert P. **In defense of natural law**. Nova York: Oxford University Press, 2001.

GEORGE, Robert P. **Making Men Moral**: civil liberties and public morality. Oxford: Clarendon Press, 1995.

GLENDON, Mary Ann. **A World Made New**: Eleanor Roosevelt and the Universal Declaration of Human Rights. New York: Random House, 2001.

GÓMEZ-LOBO, Alfonso. **Morality and human goods**: an introduction to natural law ethics. Washington: Georgetown University Press, 2002.

GREGG, Samuel. New Classical Natural Law Theory, Virtue, and the Economy. In: SISON, Alejo José G.; BEABOUT, Gregory R.; FERRERO, Ignacio Ferrero (Eds.). **Handbook of Virtue Ethics in Business and Management**. Springer: Dordrecht, 2017, p. 239-247.

GRISEZ, Germain. The first principle of practical reason: a commentary on the Summa Theologiae, 1-2 Question 94, Article 2. **Natural Law Forum**, 107, p. 168-201, Jan. 1965.

GRISEZ, Germain; RUSSEL, Shaw. **Beyond the New Morality**. 3. ed. Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1988.

HAESSLE, Johannes. **El Trabajo y la Moral**. Buenos Aires: Ed. Desclee de Brouwer, 1944.

HARDY, Lee. **The fabric of this world**: inquiries into calling, career choice, and the design of human work. Grand Rapids: Eerdmans, 1990.

HERVADA, Javier. **Lições propedêuticas de filosofia do direito**. Tradução de Elza Maria Gasparotto. São Paulo: Martin Fontes, 2008.

KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Prática**. Lisboa: Edições 70, 1986.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2009.

KWANT, Remy C. **Filosofia del Trabajo**. Buenos Aires: Ediciones Carlos Lohlé, 1967.

LONGMAN DICTIONARY OF CONTEMPORARY ENGLISH. 3. ed. Harlow: Longman Group Lt, 1995.

LUTHER, Martin. **A Treatise on Good Works**. Minneapolis: Augsburg Books, 2012.

MARCEL, Gabriel. **Homo viator**: introduction to a metaphysic of hope. Tradução de Emma Craufurd. Chicago: Henry Regnery Company, 1951.

MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. Trad. de José Barata-Moura e Álvaro Pina. In: BARATA-MOURA, José; CHITAS, Eduardo; MELO,

Francisco; PINA, Álvaro. **Marx & Engels**: obras escolhidas (Tomo I) Lisboa: Edições Avante, 1982.

MELENDO, Tomás. **La Dignidad del Trabajo**. Madrid: Ediciones Rialp S.A, 1992.

MONDIN, Battista. **Os valores fundamentais**. Bauru: EDUSC, 2005.

MURPHY, James Bernard. A Natural Law of Human Labor. **American Journal of Jurisprudence**, 39, 1994, p. 71-96.

MURPHY, Mark C. **Natural Law and Practical Rationality** Cambridge University Press: Cambridge, 2001.

OLIVEIRA, Elton Somensi de. **Bem Comum, Razoabilidade Prática e Direito**: a fundamentação do conceito de bem comum na obra de John M. Finnis. 2002. 144 f. Tese de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGDIR: UFRGS), 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/por.htm>. Acesso em: 05 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, de dezembro de 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 17 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia**. 10 de Maio de 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

PADOVESE, Luigi. **Introdução à teologia patrística**. Tradução de Orlando Soares Moreira. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

PLAYFORD, Richard. Let's Work This Out: Is Work A Basic Human Good? **New Blackfriars**, v. 101, 2020, p. 658-668.

PROSPERI-BUZZI, Vincenzo G.R.L.P. **Carta encíclica Rerum Novarum**. São Paulo: Paulinas, 1998.

RATZINGER, Joseph. **Dogma and preaching**: applying Christian doctrine to daily life. Translated by Matthew J. O'Connell. São Francisco: Ignatius Press, 2011.

RATZINGER, Joseph; HABERMAS, Jürgen. **The Dialectics of Secularization**: on reason and religion. St. Francisco: Ignatius Press, 2007.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RIBEIRO, Mário da Silva. **Aborto: fundamentos biológico-filosóficos da sua (anti)juridicidade**. 2019. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD - UFPA), 2019.

RIBEIRO, Mário da Silva; PINHEIRO, Victor Sales. Bens básicos, Moralidade e Dignidade da pessoa humana: fundamentos da Teoria da Lei natural de Tomás de Aquino. **Sapere Aude**, vol. 11, n. 22, p. 434-453, 2020.

RUGANI, Marc Vicent. St. Thomas Aquinas on the Goodness and Right to Work Today. **The Downside Review**, vol. 136, p. 193-210, 2018.

SIMON, Yves R. La definition du travail. **Revue de Philosophie**, Paris, v. 7, n. 5, p. 426-441, 1936.

SIMON, Yves R. **Trois leçons sur le travail**. Paris: Pierre Tequi, 1938.

SPAEMANN, Robert. **Persons: the difference between someone and something**. Translated by O'Donovan. Oxford; New York: Oxford University Press, 2012. (Oxford studies in theological ethics).

TOLLEFSEN, Christopher. Natural law, basic goods and practical reason. In: DUKE, George; GEORGE, Robert (Ed.). **The Cambridge Companion to Natural Law Jurisprudence**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, p. 133-158.

WOJTYŁA, Karol. **Carta encíclica Laborem Exercens**. São Paulo: Paulinas, 2001.

WOJTYŁA, Karol. **Message of the Holy Father Pope John Paul II for the XI World Youth Day**. 6 nov. 1995, não paginado, tradução nossa. Disponível em: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/messages/youth/documents/hf_jp-ii_mes_26111995_xi-world-youth-day.html. Acesso em: 10 fev. 2021.

OS EFEITOS DA FINANCEIRIZAÇÃO DA SOCIEDADE SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

*Davi Pereira Magalhães*¹

RESUMO

A evolução da sociedade foi acompanhada da evolução do pensamento político-econômico. Iniciado na antiguidade clássica dos gregos, o pensamento político-econômico passou pela doutrina teleológica-filosófica da Idade Média e pelo mercantilismo até chegar na fase científica. As escolas fisiocrática, clássica e marxista criaram as bases para o surgimento do neoliberalismo, pensamento político-econômico reinante na atualidade. O neoliberalismo possui distintos fenômenos que produzem efeitos na sociedade, entre eles se destaca a financeirização da sociedade. A financeirização constitui o fenômeno pelo qual as finanças ocupam o papel de primazia nos diversos setores da sociedade. As relações de trabalho não permanecem ilesas da influência da financeirização. As condições de trabalho são fortemente influenciadas pelo pensamento financeiro, o que tem acarretado precarização das condições de trabalho. Exemplo da influência da financeirização das relações de trabalho foi a edição das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que representaram redução de direitos trabalhistas. A degradação das condições de trabalho, por sua vez, conecta-se com o atual conceito de trabalho escravo, estabelecido pela Lei 10.803/2003, que remodelou o conceito de trabalho escravo. Assim, a financeirização das relações de trabalho, que acarretam em precarização dos direitos trabalhistas, pode representar a caracterização de novas formas de trabalho escravo contemporâneo.

Palavras Chaves: Neoliberalismo. Financeirização. Trabalho escravo.

INTRODUÇÃO

A evolução da sociedade foi acompanhada da evolução do pensamento político-econômico. Não obstante a sua existência desde os tempos antigos, com os gregos, passando pela doutrina teleológica-filosófica da Idade Média, foi na fase científica que houve maior contribuição para o desenvolvimento

¹ Juiz do Trabalho. Mestrando em Direito e Desenvolvimento da Amazônia pela UFPA.

da sociedade. As escolas fisiocrática, clássica e marxista criaram as bases para o surgimento do neoliberalismo, pensamento político-econômico reinante na atualidade.

O presente artigo, então, tem o objetivo de analisar a evolução do pensamento político-econômico até o surgimento do neoliberalismo, bem como avaliar os seus efeitos na sociedade. Dentre os aspectos do neoliberalismo, será enfatizada a financeirização da sociedade, com a investigação da sua influência sobre a degradação das condições de trabalho, especialmente na caracterização da escravidão contemporânea. Através da análise da evolução do pensamento político-econômico, será investigada a sua relação com as formas de exploração da atividade humana.

Para tanto, o presente artigo foi dividido em três partes, sendo a primeira, consistente na introdução. A segunda parte refere ao desenvolvimento das ideias, que será dividido em três capítulos: o primeiro, responsável pela análise da história do pensamento político-econômico da sociedade ocidental; o segundo, abarca a análise específica do fenômeno da financeirização oriunda do neoliberalismo; e o terceiro, referente à análise da influência da financeirização no trabalho escravo. Por fim, serão tecidas as conclusões extraídas sobre o tema.

O método que será utilizado é o hipotético dedutivo, através de pesquisa bibliográfica, pelo qual se discutirá a temática da influência do neoliberalismo sobre as relações de trabalho. Ainda, a produção deste artigo tem o objetivo de fomentar a necessidade de análise crítica sobre a interferência do pensamento político-econômico na sociedade, em especial nas relações de trabalho, e a sua influência na consagração de direitos sociais.

1. EVOLUÇÃO DO PENSAMENTO POLÍTICO-ECONÔMICO

A história do pensamento político-econômico pode ser comparada ao movimento pendular: inicialmente posicionado em um extremo, após constatadas as vicissitudes da posição dominante, como forma de relativização e neutralização dos extremos constatados, o pensamento dominante tende a ser guiado para o extremo oposto, e assim sucessivamente, até que se estabeleça a compatibilização de ideais e a pacificação ideológica.

O pensamento político-econômico teve seu movimento pendular iniciado com o liberalismo clássico, nascido como forma de oposição ao modelo mercantilista e absolutista reinante na sociedade ocidental. A adoção dos ideais liberais, em especial a liberdade plena e a não-intervenção estatal, porém, demonstrou que o crescimento econômico resultante do liberalismo não foi por todos experimentado, uma vez que houve concentração de riquezas nas mãos dos detentores dos fatores de produção.

A partir da percepção de que a igualdade existente no âmbito moral, político e civil não se traduziu na igualdade econômica, surgiu a necessidade de adoção de ideais opostos, fundados na justiça social, capitaneados principalmente pelo materialismo canônico e pelo materialismo socialista. O movimento pendular deixou o extremo do liberalismo clássico e passou a se dirigir ao oposto do materialismo socialista e da intervenção estatal na sociedade.

As incongruências do socialismo e as disrupções apresentadas no seu caminho, além da oposição da classe dominante em ter despojada a propriedade privada e ver invertida a pirâmide social, levou às críticas ao modelo idealizado por Karl Marx e ensejou o movimento pendular em direção oposta. Porém, os reflexos da necessidade da atuação estatal para o desenvolvimento da sociedade com base na justiça social não foram integralmente perdidos. O pensamento keynesiano representou um ponto intermediário no movimento pendular, na medida em que pregava que o desenvolvimento socioeconômico é alcançado com a implementação de políticas públicas pelo governo.

O keynesianismo, porém, não passou ileso a críticas e não conseguiu impedir as crises cíclicas inerentes ao sistema capitalista, principalmente a crise do petróleo da década de 70. E foi como resposta ao ideal keynesiano e à ameaça do socialismo que as ideias liberais foram retomadas, agora sob a ótica do chamado neoliberalismo, corrente de pensamento político, econômico e social que retoma os antigos ideais do liberalismo clássico, principalmente a mínima intervenção do Estado na economia (VERBICARO, 2021).

Impregnado pelas fortes críticas apresentadas ao liberalismo clássico, o qual não levava em consideração as disrupções da sociedade, o neoliberalismo nasce com consciência de que as demandas e realidades sociais e econômicas não devem ser isoladas e esquecidas. A vertente de pensamento neoliberal se sedimenta na constatação de que os dogmas liberais clássicos são incapazes de promover a evolução da sociedade sem que as desigualdades sociais sejam agravadas e de que há necessidade de participação do Estado no desenvolvimento socioeconômico.

As experiências vividas pela sociedade europeia no período da Revolução Industrial e no pós-guerra evidenciaram que o *laissez-faire* constitui conceito ultrapassado e motivador de ideais socialistas. O Estado, então, foi encarado como único com condições de recuperar a situação econômica e social. A intervenção estatal, assim, foi concebida como tentativa de salvar o sistema capitalista.

A atuação estatal, para o modelo neoliberal, passa pelas ideias de Karl Polanyi, segundo o qual, a partir do dogma da não intervenção estatal, é representada por um paradoxo: de um lado, o Estado cria mecanismos para o livre mercado; por outro, implementa mecanismos de limitação ao

próprio mercado (DARDOT; LAVAL, 2016). Para Polanyi, o mercado livre e autorregulado não é algo natural, mas sim fruto de uma ação política deliberada (DARDOT; LAVAL, 2016). Ao lado da ação estatal que cria e regula a sociedade de mercado, imediatamente surge o Estado que reprime a dinâmica do mercado e protege a sociedade: “*Enquanto a economia do laissez-faire era produzida pela ação deliberada do Estado, as restrições posteriores principiaram espontaneamente. O laissez-faire era planejado, a planificação não*” (POLANYI, 1944, p. 189, apud DARDOT; LAVAL, 2016, p. 64).

O paradoxo apontado, porém, não deve ser encarado como o fim do liberalismo. Ao contrário, ao lado da ação dúplice do Estado, com a criação do mercado e a posterior proteção da sociedade, destaca-se uma terceira manifestação da atuação estatal, quais sejam, as intervenções para funcionamento do mercado. Trata-se de intervenções destinadas a assegurar a autorregulação do mercado para fazer com que o princípio da concorrência seja respeitado.

A intervenção estatal promulgada pelo neoliberalismo não afasta os dogmas clássicos pensados por Adam Smith e David Ricardo. Trata-se de uma retomada dos princípios liberais clássicos a partir da assimilação da crítica socialista. O neoliberalismo, então, surge com a pauta marcada por privatizações, redução de carga tributária, retirada de barreiras comerciais, mais tecnologia e menos investimentos em áreas sociais (COELHO, 2022). Ainda que se reconheça a perpetuidade do lema de Estado mínimo, este passa a ter a função de intervir estrategicamente, como forma de regular o mercado e garantir o seu pleno funcionamento.

A crise experimentada pelo liberalismo clássico revelou a insuficiência do princípio fundamental do *laissez-faire*. Ao contrário do Estado mínimo anteriormente preconizado, a atuação estatal tem o objetivo de potencializar o capital a partir de uma atuação estratégica. Trata-se de intervenção pontual e conveniente, cuja motivação não é a pauta social, mas a elevação do capital.

A justificativa para tal intervenção estratégica reside no fato de que o mercado não é caracterizado como um dado natural, mas como algo construído e implementado pelo Estado. O neoliberalismo, então, não é algo natural surgido a parte da circulação de mercadorias, mas um projeto construído e direcionado com o objetivo de assegurar a manutenção do *status quo* e primazia do capital. Esse projeto neoliberal deu ensejo a diferentes vertentes e produziu diversos efeitos na sociedade, conforme será demonstrado no capítulo seguinte.

2. NEOLIBERALISMO E A FINANCEIRIZAÇÃO DA SOCIEDADE

O neoliberalismo surgiu da apreensão das críticas sofridas pelo liberalismo clássico, principalmente pelo materialismo socialista. A partir das

crises geradas pelo pensamento liberal clássico, seus princípios fundamentais foram retomados e aplicados de forma inovadora, camuflando a prevalência do capital sobre o aspecto social.

O aspecto de desenvolvimento do neoliberalismo e sua forma de ascensão dissimulada pode ser explicado a partir dos pensamentos de Antonio Gramsci (FRASER, 2020). Para o autor, há uma hegemonia social consistente em uma forma de dominação ideológica de uma classe social sobre outra, dominação esta que se mostra como natural e harmônica com os interesses gerais da sociedade (FRASER, 2020). A classe dominante, formada pelo bloco hegemônico, incorpora valores e aspectos do que se entende correto e justo para a sociedade (FRASER, 2020) e com isso ganha confiança geral e se alavanca ao poder.

Como enfatiza Wendy Brown, o apego à história mítica da sociedade é apropriado pelo neoliberalismo e utilizado para a defesa de sua causa, buscando a manutenção de uma sociedade hierarquizada e patriarcal (BROWN, 2019). Tal característica reflete os slogans de campanha: “Faça a América grande de novo”, nos EUA; “França para os franceses”, na França; “Recupere o controle”, utilizado pelo *Brexit* na Inglaterra; “Nossa cultura, nosso lar, nossa Alemanha”, na Alemanha; e, sem deixar de ser, “Brasil acima de tudo, Deus acima de todos”, no Brasil (BROWN, 2019). Tais fatos podem ser encarados como manifestação da hegemonia social de dominação.

Exemplo de ascensão do neoliberalismo por meio da hegemonia social é indicado por Nancy Fraser, para quem o bloco hegemônico nos EUA representou a ascensão e o domínio do chamado neoliberalismo progressista, o qual foi formado por correntes liberais dos movimentos sociais, como feminismo e antirracismo, e os setores econômicos dominantes: “o bloco progressista-neoliberal combinou um programa econômico expropriatório e plutocrático com uma política de reconhecimento liberal-meritocrática” (FRASER, 2020, p. 38).

Guardadas as peculiaridades inerentes a cada sociedade, a ascensão do neoliberalismo estadunidense também pode ser observada no Brasil, com início no golpe de 2016 e ascensão ao plano político de Michel Temer. Posteriormente, ainda que o discurso racista, homofóbico, sexista e xenofóbico de Jair Bolsonaro não tenha sido completamente mascarado, sua ascensão ao plano político em 2018 decorreu da apropriação de valores religiosos e éticos, sob o manto do combate à corrupção. Ao lado da cooptação do segmento da sociedade que buscava amparo nos valores morais e éticos, o discurso econômico de Bolsonaro foi sufragado pelos setores econômicos que encamparam a agenda neoliberal explícita de Paulo Guedes.

Entretanto, apesar da aparente combinação de aspectos neoliberais e progressistas, a ascensão do bloco hegemônico neoliberal não deixou de lado

suas características essenciais. Tanto os EUA, como demonstrado por Nancy Fraser, como o Brasil de Jair Bolsonaro, a prevalência do capital sobre a justiça social é marca do sistema político atual. A atuação político-econômica neoliberal em ambos os países escancara o aspecto da financeirização da sociedade, sua marca primordial.

A financeirização, aspecto intimamente relacionado ao neoliberalismo, constitui processo pelo qual a primazia das finanças é elevada ao patamar principal no modelo econômico, o que gera influência para o mercado e para outros aspectos da vida social:

Ao examinar essas formulações teóricas, bem como o curso da história econômica e social da última década, confirma-se que a forma de capital que se valoriza sob a forma de aplicação financeira e que provém da repartição do lucro das empresas apresenta-se como a fração dominante do capital, aquela que tem condição de comandar as formas e o ritmo da acumulação. O advento dessa forma de capital fez-se acompanhar da formação de configurações sistêmicas novas e de encadeamentos macroeconômicos e macrosociais inéditos, no âmago dos quais estão os mercados financeiros e um novo corpo de acionistas.

(CHESNAIS, 2002, p. 2)

Por meio de tal processo, a acumulação de capital passa a ser liderada pelas finanças, refletindo o seu poder sobre todos os aspectos da sociedade. Segundo Borsari, o fenômeno deve ser entendido não como uma alteração pontual em determinado setor da economia, mas sim como orientação do processo de acumulação de capital que reconfigura a macroeconomia global, condicionando a atuação de empresas transnacionais e bancos centrais e se expressa na dimensão da riqueza financeira do mundo contemporâneo (BORSARI, 2020, p. 4).

A financeirização passa por abordagens que variam desde o regime de acumulação conduzido pela finança, como sucessor do regime de acumulação fordista, até a noção de maximização do lucro para o acionista, e compreende a relativização de barreiras à livre circulação do capital, desregulamentação bancária, desindustrialização e precarização do trabalho. Seus efeitos se espriam pelos mais diversos setores da sociedade, inclusive direcionando a atuação do Estado.

No Brasil, a financeirização orientou a implementação de programas sociais, exemplificados com a reforma do Regime Próprio da Previdência Social - RPPS e a reformulação do Fundo de Financiamento Estudantil - FIES. Em ambos os exemplos, a atuação governamental, que implementou teto para aposentadoria dos servidores públicos e que aumentou e relativizou o acesso a financiamento estudantil, repercutiu na busca de fundos com participação

de instituições bancárias privadas e o aumento da procura de instituições educacionais privadas, o que representou para tais segmentos aumento da lucratividade e valorização do capital social (LAVINAS; GENTIL, 2018, p. 198).

A atuação estatal idealizada sob a ótica do capitalismo neoliberal financeirizado indica que, travestido de campanhas sociais para o desenvolvimento da sociedade, a atuação é pensada e tem como principais consequências o retorno financeiro para o grande capital. Segundo Lavinias e Gentil (2018, p. 204), a intervenção estatal como forma de implementar a acumulação financeira ocorre de três formas: “através dos mecanismos de correção de preços dos serviços acima da inflação média do setor e da economia”, por meio de políticas de desoneração tributária que elevam as margens de lucro e formulação e implementação de políticas sociais que permitem alavancar a lucratividade (exemplo do FIES).

No âmbito privado das relações de trabalho, há uma lógica de privilegiar o retorno dos investidores que gerou consequências diretas na forma de gestão das empresas (BORSARI, 2020, através de reestruturação interna, implementação de terceirização e desregulamentação de direitos trabalhistas básicos. Tais atos gerenciais foram observados com críticas pois “fue posible únicamente debido a la pérdida de participación de los trabajadores en el ingreso y la reducción de beneficios” (BORSARI, 2020, p. 15).

Sob o argumento do desenvolvimento da sociedade, da atualização da legislação e da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, alterações legislativas foram implementadas com a promessa de maior empregabilidade. Trata-se, porém, de motivação travestida, uma vez que as recentes alterações legislativas, a exemplo da Reforma Trabalhista, não representaram aumento da qualidade de vida dos trabalhadores ou mesmo do nível de empregabilidade da sociedade: em 2022, a taxa de desemprego constituiu 11,1%, o que corresponde a 11,9 milhões de pessoas.²

Nesse sentido, a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, foi editada como forma de autorizar a prática de terceirização em quaisquer das atividades da empresa, independentemente de ser considerada atividade-meio ou atividade-fim. Trata-se de fenômeno no qual há transferência de uma atividade empresarial a outra empresa especializada. Inicialmente, pensada no âmbito econômico e gerencial, a prática da terceirização tem o objetivo de reduzir a estrutura e repassar funções acessórias ou de apoio para prestadores de serviços externos, como forma de redução de custos e maior eficiência no desenvolvimento do objeto social.

Entretanto, a prática de terceirização irrestrita traz consigo precarização do trabalho. De um lado, os empregados contratados pela empresa prestadora

² Disponível em <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> Acesso em 10.07.2022.

de serviços não têm acesso aos mesmos direitos daqueles contratados pela empresa tomadora. Por outro lado, considerando a inserção do fenômeno na ótica capitalista de produção, a lucratividade da empresa prestadora de serviços é obtida justamente da colocação de trabalhadores à disposição da empresa tomadora, de modo que quanto menor os gastos com o pessoal, maior será sua lucratividade.

Citando exemplos de prejuízos aos trabalhadores terceirizados, Conforti (2019, p. 259) traz exemplificação não exaustiva:

Os trabalhadores terceirizados sempre foram historicamente discriminados no trabalho, podendo ser citadas as seguintes precarizações em relação aos empregados das empresas contratantes ou aos trabalhadores não terceirizados, sem prejuízo de outras: a) salários inferiores; b) jornadas de trabalho superiores; c) alta rotatividade nos postos de trabalho; d) aumento do ritmo do trabalho; e) ausência de experiência e treinamento; f) inobservância das normas de saúde e segurança; g) falta de estrutura adequada para a realização dos serviços; h) não concessão de férias em razão dos inúmeros contratos de trabalho sucessivos, principalmente quando decorrentes de licitação.

Tal aspecto não passou despercebido de Delgado (2013, p. 477), para quem, a terceirização, “se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho”.

A precarização do trabalho no âmbito da terceirização ainda se manifesta na dispersão da categoria profissional e na dificuldade de construção de um ideário coletivo, o que enfraquece a força sindical e impede a negociação de direitos (SILVA, 2017, p. 236):

Vários trabalhadores executam serviços assemelhados, de conversação e de apoio, mas em empresas e em realidades completamente diferentes. Em comparação com o direito do trabalho clássico, o regime de terceirização se marca pela multiplicidade de empregadores que beira o infinito, sem possibilidade de exercício de pressão eficaz dos empregados, quase inviável o direito de greve e de outras formas de solução de conflito. Os empregados, na verdade, mal se conhecem e a rotatividade é altíssima, apesar de em sua origem a terceirização carregar a ideia do prolongamento dos contratos de trabalho. Uma expressão pejorativa que começa a ser usada no direito do trabalho fala de empregados sem rosto - pois sem nome eles já eram. Não é motivo de orgulho para ninguém que

a terceirização banalizada e agressiva tenha se tornado conhecida pela expressão terceirização à brasileira.

De igual modo, a Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista, promoveu profundas alterações nas relações de trabalho e é encarada como manifestação da financeirização do neoliberalismo. Por meio de tal diploma normativo, passou a ser possível a ausência do cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador (artigo 4º, §2º), o não pagamento de horas de deslocamento (artigo 58, §2º), o trabalho em jornadas superiores a oito horas em condições insalubres (artigo 60, parágrafo único), a contratação intermitente (artigo 443). Tais aspectos representam o aumento do capital frente ao valor do trabalho humano:

O propósito supostamente reformista, conforme dezenas de alterações perseguidas em dispositivos da CLT, é reduzir drasticamente o custo do valor-trabalho mediante sua extrema precarização em todas as dimensões possíveis, com especial destaque para o tema da jornada extenuante, intensa e intermitente, com evidente rebaixamento de seus patamares remuneratórios, em resposta às necessidades do capital de ampliação de seus ganhos com base na potencialização do labor humano como mercadoria. (REIS; COUTINHO, 2017, p. 66)

As recentes alterações legislativas pelas quais o Brasil passou foram fundadas no intuito financeiro do capital em maximizar lucros, o que representou precarização dos direitos trabalhistas. Os padrões de gestão e organização do trabalho, na busca de maior produtividade a qualquer custo, têm levado a condições de labor extremamente precárias, através da intensificação do trabalho.

A financeirização das relações de trabalho, então, representou o aumento da busca pelo retorno de capital em detrimento das condições de trabalho dignas. A prevalência das finanças sobre a sociedade reflete nas relações de trabalho seja pelas alterações legislativas, seja pela mudança da concepção gerencial das empresas, que buscam a maximização dos lucros através de maior produtividade em detrimento das condições dignas de trabalho.

3. FINANCEIRIZAÇÃO E TRABALHO ESCRAVO

O combate ao trabalho escravo faz parte da agenda de direitos no plano internacional e interno. No plano internacional, o primeiro tratado internacional a versar sobre o tema foi a Convenção contra a Escravidão de 1926, firmada pela Liga das Nações Unidas e promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 58.563, de 1º de junho de 1966. Posteriormente, a temática do trabalho escravo

foi reforçada na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, além da Convenção Americana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos, no âmbito regional.

No contexto da Organização Internacional do Trabalho, destaca-se a Convenção n. 29 da OIT, de 1930, sobre trabalho forçado ou obrigatório, que além de conceituar o trabalho forçado, dispõe sobre a eliminação de todas as suas formas, bem como a Convenção n. 105 da OIT, de 1957, sobre abolição do trabalho forçado, que, por sua vez, proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão de obra, como medida disciplinar no trabalho, a punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.

Recentemente, em 2015, foi firmado no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU plano de ação global que reúne dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável e 169 metas, denominado Agenda 2030³. Trata-se de objetivos e metas criados para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e promover vida digna a todos, sendo o Objetivo n° 8 referente à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos.

No âmbito interno, a Constituição Federal condena o trabalho análogo ao de escravo no Brasil, visto que estabelece, como fundamentos da República, logo no seu artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, demonstrando a busca de um equilíbrio necessário entre o capital e o trabalho para se garantir, plenamente, os direitos humanos já positivados. Ademais, no seu artigo 5º, incisos III e XIII, que ninguém será submetido à tortura, tratamento desumano ou degradante, garantindo ainda a liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas por lei.

No plano infraconstitucional, o artigo 149 do Código Penal Brasileiro, alterado pela Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, e passou a contar com a seguinte redação:

Redução a condição análoga à de escravo

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.

³ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em 23.07.2022.

§ 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.

Comparada com a redação anterior, observa-se que a atual tipificação do crime de trabalho escravo representa um conceito mais específico. Conforme defende Brito Filho (2010, p. 66), a ampliação do rol de hipóteses que caracterizam o trabalho escravo, além de ter tornado mais fácil a tipificação do ilícito no caso concreto, passou a ter como objetivo principal, a proteção da dignidade da pessoa humana.

O atual conceito de trabalho escravo não está relacionado à privação de liberdade e ao castigo físico, mas condicionado à conservação da dignidade humana do trabalhador (MESQUITA, 2016, p. 79):

A partir da alteração do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, com a identificação expressa dos modos de execução do crime pelo legislador, conforme estudado no capítulo anterior, constatou-se um aumento do raio de proteção do referido tipo penal, no que diz respeito ao bem jurídico por ele tutelado. Nesse sentido, parte considerável da doutrina passou a defender que o objetivo do legislador não foi o de apenas proteger o bem jurídico da liberdade, este amplamente considerado, mas também outro de maior relevância, a dignidade da pessoa humana.

Apesar de o artigo 149 do Código Penal manter a sua redação, as alterações legislativas implementadas pela financeirização com a flexibilização dos direitos trabalhistas apontada em tópico anterior, especialmente relacionada à proteção do salário, ao limite da jornada de trabalho e à segurança e saúde dos trabalhadores, causam impactos na ocorrência do trabalho escravo. A precarização do trabalho que acompanha as alterações legislativas e mudanças no caráter gerencial das empresas pode aproximar a situação do trabalho do conceito apresentado pela norma penal.

Entretanto, ainda que a precarização do trabalho represente aumento do enquadramento fático no conceito de trabalho escravo, há um impacto negativo na caracterização do crime em razão da naturalização das péssimas condições de trabalho e absoluta precarização do mercado de trabalho no país. Exemplo de “normalização” da precarização das condições de trabalho é o Recurso Extraordinário 1.323.708 pendente de julgamento no Supremo

Tribunal Federal⁴. Por meio do referido processo, está em discussão a possibilidade de as condições de trabalho da realidade do local de sua realização ser critério para caracterização ou não de trabalho escravo, uma vez que no âmbito ordinário houve absolvição criminal em razão de os trabalhadores terem sido encontrados em situações degradantes, mas condizentes com as realidades locais.

Como visto, o conceito de trabalho escravo não está relacionado à restrição de liberdade, à violência ou ao trabalho forçado, mas sim com a exploração do trabalho humano em detrimento da sua dignidade. Importa para a caracterização do trabalho escravo a tentativa de coisificação do trabalhador, com a desconsideração da sua condição humana e sua dignidade, o que é alcançado com o trabalho em condições degradantes de trabalho, que impõe ao trabalhador humilhação e colocam a sua vida e integridade em risco (CONFORTI, 2019).

Conforme dados extraídos do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas⁵, entre 1995 e 2021 foram encontrados 57.666 trabalhadores em condições análogas à de escravos. Só no estado do Pará, nesse mesmo período, foram resgatados 13.347 trabalhadores, sendo que 65% estavam no setor econômico de criação de bovinos. É preciso registrar que o número de fiscalizações realizadas pelo poder público é reduzido, portanto a quantidade de trabalhadores se ativando nessas condições precárias certamente é bem maior do que o registrado até o momento. Anota-se, ainda, a precarização da inspeção do trabalho intensificada a partir de 2018, com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego.

Sendo assim, verifica-se que a caracterização do trabalho escravo demanda a atuação empática do observador, o qual deve se colocar na posição do explorado, e não a observação externa e isolada, a partir de sua situação pessoal e de suas pré-compreensões:

Por outro lado, o histórico de escravidão que marcou o Brasil desafia o alargamento da compreensão das relações e condições de trabalho para melhor resolução dos conflitos decorrentes e, por consequência, das situações que podem ser enquadradas como trabalho análogo a de escravo, para garantir a efetiva tutela dos interesses violados e punição dos que cometem o ilícito.

⁴ Tema de repercussão geral 1158: “Constitucionalidade da diferenciação das condições de trabalho necessárias à tipificação do trabalho como degradante em razão da realidade local em que realizado e o standard probatório para condenação pelo crime de redução a condição análoga à de escravo”. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1158> Acesso em 10.07.2022.

⁵ <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/15?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo>

A adequada interpretação do trabalho análogo a de escravo requer a desconstrução de discursos elitistas, a consideração da profunda desigualdade social, do coronelismo e latifúndio; da ausência de políticas públicas para a educação e geração de empregos; identificar frentes de luta e espaços possíveis de resistência. (CONFORTI, 2019)

A partir do conceito de trabalho escravo que leva em consideração não apenas a liberdade e o trabalho forçado e da análise objetiva da situação encontrada, é de se notar que a financeirização imposta às relações de trabalho contribui para o agravamento da precarização das relações laborais e, conseqüentemente, para o aumento das situações de trabalho escravo contemporâneo.

4. CONCLUSÃO

O neoliberalismo consiste no pensamento político-econômico que retoma as ideias do liberalismo clássico ao preconizar a mínima intervenção do Estado na economia. Trata-se de um projeto construído e direcionado com o objetivo de assegurar a manutenção do *status quo* e primazia do capital. Esse projeto neoliberal deu ensejo a diferentes vertentes e efeitos do neoliberalismo na sociedade, a exemplo da financeirização da sociedade.

A financeirização, então, constitui o processo pelo qual a primazia das finanças é elevada ao patamar principal no modelo econômico, o que gera influência para o mercado e para outros aspectos da vida social. Exemplo da influência de financeirização sobre as relações de trabalho foi a edição da Lei 13.429/2017, que regulamentou a terceirização, e da Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista. Tais alterações legislativas foram implementadas com objetivo de maximizar lucros e, inquestionavelmente, representaram precarização dos direitos trabalhistas.

Alterações legislativas impulsionadas pela financeirização da sociedade e mudança da concepção gerencial das empresas, que buscam a maximização dos lucros através de maior produtividade em detrimento das condições dignas de trabalho, representam precarização das condições de trabalho. Em última análise, as condições de trabalho estão intimamente relacionadas à dignidade do indivíduo, de forma que a precarização de direitos representa ofensa direta a tal dignidade.

As conseqüências advindas da financeirização das relações de trabalho podem se relacionar ao aumento das situações de trabalho escravo contemporâneo na medida em que, após a alteração promovida pela Lei 10.803/2003, o atual conceito de trabalho escravo não está relacionado à

privação de liberdade e ao castigo físico, mas condicionado à conservação da dignidade humana do trabalhador.

O presente trabalho trouxe a discussão sobre a necessidade de se analisar os efeitos da financeirização das relações de trabalho na caracterização de situações de trabalho escravo contemporâneo. A elevação das finanças ao patamar principal no modelo econômico deve ser discutida e repensada, uma vez que traz consigo retirada de direitos trabalhistas e acarreta precarização do trabalho, o que favorece o crescimento das situações de trabalho escravo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

BORSARI, Pietro Rodrigo. Consecuencias de la financiarización para los trabajadores. **Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**. Campinas, volume 2, 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da exploração do trabalho-Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente**. São Paulo: Politéia, 2019.

CHESNAIS, François. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações. **Economia e Sociedade**. Campinas, v. 11, n. 1 (18), p. 1-44, jan./jun. 2002.

COELHO, André Luiz Sousa. **Liberalismo**. Disponível em <http://aquitemfilosofiasim.blogspot.com/2008/12/liberalismo.html> Acesso 02.07.2022.

CONFORTI, Luciana. **Interpretações do Conceito de Trabalho Análogo a de Escravo: a luta pelo direito ao trabalho digno e pelo direito fundamental de não ser escravizado no Brasil**. 2019, 396 f. Tese (Ciências Sociais) Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade liberal**. 1. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2013

FRASER, Nancy. **O velho está morrendo e o novo não pode nascer**. São Paulo: Autonomia literária, 2020.

LAVINAS, Lena; GENTIL, Denise L. BRASIL ANOS 2000: A política social sob regência da financeirização. **Novos estudos CEBRAP**. São Paulo, Vol. 37, n. 2, 2018.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Grijalbo Fernandes; **“Reforma” trabalhista**: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. In Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhistas; Coordenadores: Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da, **Curso de direito do trabalho aplicado**: parte geral. 3. ed. São Paulo: Editora Revistas dos Tribunais, 2017.

MESQUITA, V. J. C. **O trabalho análogo ao de escravo**: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

VERBICARO, Loiane Prado. Reflexões acerca das Contradições entre Democracia e Neoliberalismo. **Revista Direito Público**. Brasília, Volume 18, n. 97, 23-51, jan./fev. 2021.

IDEOLOGIA E INDÚSTRIA 4.0. POR QUE OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS INVESTEM NA PRÓPRIA INFELICIDADE?

*Douglas Contreras Ferraz **

Resumo: o mundo do trabalho foi indelevelmente alterado pelo advento da 4ª Revolução Industrial. A reorganização da produção na forma de uma rede descentralizada de relações contratuais entre uma multidão de produtores ameaça sujeitar trabalhadores de todo o mundo à insegurança econômica radical. O presente artigo se propõe a descortinar as razões que levam um trabalhador de plataformas digitais a se identificar mais com os interesses das empresas de plataforma do que com sua própria classe. Parte-se de uma análise da crítica ideológica, passando-se pela ideia de Aparelhos Ideológicos de Estado, conforme Louis Althusser, seguida de uma contextualização pelas ideias do “adeus à classe trabalhadora” e da “Síndrome do Patrão”. Assim, investiga-se a importância da crítica ideológica para a superação do contexto de superexploração e para viabilizar a ascensão de uma nova e mais forte consciência de classe.

Abstract: the world of work has been indelibly altered by the advent of the 4th Industrial Revolution. The reorganization of production in the form of a decentralized network of contractual relations among a multitude of producers threatens to subject workers around the world to radical economic insecurity. The present article sets out to uncover the reasons why a digital platform worker identifies more with the interests of platform companies than with his or her own class. It starts from an analysis of ideological criticism, going through the idea of Ideological State Apparatuses, according to Louis Althusser, followed by a contextualization by the ideas of the “farewell to the working class” and the “Boss Syndrome”. Thus, the importance of ideological criticism is investigated in order to overcome the context of super-exploitation and to make possible the rise of a new and stronger class consciousness.

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

Palavras-Chave: Ideologia. Plataformas Digitais. Adeus à classe trabalhadora. Síndrome do Patrão. Consciência de classe.

Keywords: Ideology. Digital Platforms. Farewell to the working class. Boss Syndrome. Class Consciousness.

SUMÁRIO: 1. Introdução. O investimento na própria infelicidade. 2. A crítica ideológica. 3. Os Aparelhos Ideológicos de Estado. 4. O novo adeus à classe trabalhadora. 5. A Síndrome do Patrão. 6. Ilusão ideológica e os exemplos do caso Uber. 7. Conclusão. O papel da crítica ideológica e a ascensão de uma consciência de classe.

1. INTRODUÇÃO. O INVESTIMENTO NA PRÓPRIA INFELICIDADE

Conforme lição de Terry Eagleton, “É importante perceber que, na crítica da ideologia, somente darão resultado aquelas intervenções que façam sentido para o próprio sujeito enganado”.¹

Pois bem, o ano era 2015, lá estava eu, oficial de justiça do TRT da 2ª Região, a caminho do Fórum Trabalhista de Itapacerica da Serra, utilizando um meio de transporte a preço bem mais acessível que um táxi, a novidade do momento, a Uber. Foi uma viagem de cerca de trinta minutos que já naquela época me levou a alguns questionamentos relevantes. Aquele motorista de aplicativo parecia estar muito satisfeito com sua nova condição, não mais um “simples empregado”, mas sim alguém com sua “autonomia”, “dono da própria vida”, “trabalhando quando bem desejasse” e “ganhando mais dinheiro na mão do que no seu antigo emprego”, como auxiliar administrativo.

As perspectivas, ao tempo, pareciam realmente positivas e, aparentemente, faziam todo sentido, se mostravam racionais, lógicas. Todavia, o que mais me instigou foi constatar como o novo “autônomo”, “chefe de si mesmo”, vociferava contra a atuação do órgão para o qual eu me dirigia. O discurso espontâneo era ferrenho no sentido de demonstrar a insatisfação com a condição de empregado e com a lógica envolta aos direitos trabalhistas, ao Direito do Trabalho. Afinal, aos olhos daquele observador, sua nova condição de vida, proporcionada pelos avanços tecnológicos e pelas infinitas possibilidades criativas do capital e do empreendedorismo, corriam o risco de ser abalroadas por mais leis e burocracias de um país em que “é muito difícil empreender”, de um país em que “o empresário sofre”.

¹ EAGLETON, Terry. Ideologia: uma introdução. São Paulo: Boitempo/UNESP, 1997. p. 13.

A referida situação me soava como um aparente paradoxo, pois aquele recém-empregado, que nada mais fazia do que prestar um serviço diretamente, entregando seu trabalho em troca de uma retribuição financeira que não era por ele previamente estabelecida, parecia se identificar em muito com inúmeras premissas e ideias que são típicas do empresariado.

Isso posto, ao me debruçar sobre o conceito de ideologia, foi possível encontrar, também em Terry Eagleton, a interessante premissa de que “o estudo da ideologia é, entre outras coisas, um exame das formas pelas quais as pessoas podem chegar a investir em sua própria infelicidade”.²

Considerando-se a dinâmica social contemporânea, perquirir as razões por trás de uma conduta contrária aos nossos próprios interesses se mostra como algo deveras útil e desafiador, sengo digno de nota que, no Brasil, vemos hoje a generalização de um discurso que se mostra fortemente ideológico e pouco concretista, de que se deve empreender e deixar de ser empregado. Dissipa-se, assim, a ideia de que o ser humano que trabalha só se emancipará e se tornará exitoso quando se transformar em empreendedor. Desta forma, o trabalhador formal se empenha e se dedica ao trabalho com o intuito de deixar de ser o trabalhador e se tornar empreendedor.³

Mas afinal, qual o processo por trás de tal conduta? O que leva uma pessoa a conduzir suas ações num sentido oposto a seus próprios interesses? Irracionalidade? Ou será uma ilusão? Talvez tais pessoas estejam sendo ludibriadas ou será apenas uma questão de perspectiva? A questão é deveras complexa. Afinal, quais são as forças motrizes que levam uma pessoa a se afastar de sua classe, a se desvincular de grupos com interesses comuns e a avançar para um individualismo competitivo para o qual, evidentemente, não dispõe dos meios necessários para fazer valer os seus próprios e mais fundamentais interesses? Ainda, por que apresenta tamanha resistência à aceitação de qualquer argumento direcionado na linha de se constatar um erro de percepção e uma necessária mudança de rumos?

2. A CRÍTICA IDEOLÓGICA

O tema da ideologia - entendido como o registro de pressões deformadoras atuando sobre o processo de elaboração do conhecimento - é um tema muito antigo. O que é exatamente conhecer? O que me autoriza a afirmar que efetivamente conheço alguma coisa? Quem me garante que o que eu sei (ou acho que sei) corresponde à realidade?⁴

² Ibid. p. 13

³ TEODORO, Maria Cecília Máximo. A Síndrome de Patrão. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao>> Acesso em: 08/07/2020.

⁴ KONDER, Leandro. A questão da ideologia. São Paulo: Companhia das Letras, 2002. p. 15.

O problema é tamanho que é a teoria do conhecimento sempre se ocupou de algumas das questões que integram a problemática daquilo que, a partir do século XIX, viria a ser designado como ideologia, sentindo-se, o conhecimento, por diversos momentos, obrigado a reconhecer seu próprios paradoxos, retornando-se a velha máxima socrática do “só sei que nada sei”, melhor representadas pela ideia da douta ignorância, de Nicolau de Cusa, isto é, a tese de que o verdadeiro sábio é o que se sabe ignorante, de maneira que “nosso conhecimento é obtido por comparação e tropeça inevitavelmente em contradições. Só nos cabe então ser humildes, debruçar-nos com modéstia sobre as contradições do mundo”.⁵

Com efeito, mesmo que os órgãos dos nossos sentidos fossem mais confiáveis do que de fato são, eles nos proporcionariam, no máximo, o acesso a um nível bastante limitado da realidade, de maneira que é preciso trilhar caminhos que exigem abstração teórica, com a possibilidade de avanços prodigiosos, mas também com a exposição a maiores equívocos, muito mais sutis e complexos que os erros empíricos.⁶

De forma didática, Konder⁷ destaca que uma vítima de uma ilusão de ótica não tem grandes dificuldades para reconhecer e corrigir o engano, mas, por outro lado, uma interpretação articulada de fatos e ideias, com a elaboração de uma teoria e sua incorporação a um conjunto de noções organizadas, nas quais o sujeito tenha confiança, geram uma situação em que o reconhecimento do equívoco se torna mais delicado e doloroso, de difícil aceitação e tendenciosamente objeto de aversão.

Talvez neste aspecto esteja boa parte do motivo pelo qual é tão difícil desconstruir uma ideologia já devidamente instaurada no âmago daquele motorista, autônomo, “chefe de si mesmo” que, com suas novas condições de vida, passava a aferir em maior quantidade aquilo que detinha valor imediato para ele, o dinheiro e tudo que ele representa no sistema capitalista.

Partindo-se para uma análise da evolução histórica do conceito de ideologia, os filósofos iluministas tinham uma confiança no futuro e tendiam a crer que o poder da persuasão da argumentação racional e a difusão de conhecimentos científicos produziram efeitos devastadores sobre as bases mais resistentes dos males humanos: a ignorância, o preconceito e a superstição. Contudo, com os tumultos históricos e as crises sociais decorrentes da Revolução Francesa, as pessoas não conseguiam mais se satisfazer com explicações racionalistas tranquilizadoras, ao se verem envolvidas em situações de tensão e incertezas.⁸

⁵ CUSA, 1979 apud Ibid. p. 18.

⁶ KONDER, op. cit. p. 16.

⁷ Ibid. p. 17.

⁸ KONDER, op. cit. p. 21.

O que se tem a partir de então é a percepção de que faltava à ideologia, na forma como proposta pelos ideólogos, “a capacidade de se debruçar com espírito *crítico e autocrítico* sobre os conflitos internos do conhecimento humano em ligação com as mudanças históricas”.⁹

Então, é a partir de Kant que se percebe um novo caminho, através da enérgica revalorização do sujeito no plano da teoria do conhecimento e também através do reconhecimento da autonomia inerente à subjetividade, a autonomia que permite ao movimento subjetivo não ser totalmente absorvido pelos movimentos puramente objetivos.¹⁰

É sintomática, na formulação de Kant, a ideia de que o insuprimível ponto de vista particular mal se dá conta da lei universal e a segue inadvertidamente. Por força de sua “sociabilidade insociável”, o sujeito humano terá sempre na singularidade (ou na particularidade) um poderoso obstáculo estrutural para se elevar à consciência da universalidade.¹¹

Por sua vez, segundo Hegel, temos uma grande dificuldade para realizar o “esforço do conceito”, isto é, para superar a percepção imediata, para ir além da estreiteza do horizonte do empirismo, no qual a multiplicidade de árvores (cada uma com sua singularidade) nos impede de enxergar a floresta. A verdade é o todo, mas o todo não é o ponto de partida e sim o ponto de chegada, resultado de um processo de totalização.¹²

Hegel trabalhava, então, com a ideia de que com o Estado, a esfera estatal, o indivíduo autônomo reconhece sua pertinência à comunidade e complementa sua liberdade pessoal com a aceitação da necessidade da cooperação fundada sobre a razão, sendo o Estado um “hieróglifo da razão”, devendo os sujeitos singulares aprender a decifrá-lo para ultrapassar os limites dos horizontes da consciência corresponde à sociedade civil-burguesa.¹³

Por sua vez, ao realizar a Crítica do direito público hegeliano, Marx admitia que Hegel enxergava as tensões entre a sociedade civil burguesa e o Estado, mas entendia que os horizontes de Hegel permaneciam estrangulados pela ótica da propriedade privada, pelo contexto histórico subjacente, de maneira que o ângulo do qual Hegel conseguia olhar para o Estado era o ângulo do qual o próprio Estado se via. O Estado se considera universal, por isso não se dá conta do quanto está envolvido, comprometido com a propriedade privada.¹⁴

⁹ Ibid. p. 24.

¹⁰ Ibid. p. 26

¹¹ Ibid. p. 27.

¹² Ibid. p. 27.

¹³ Ibid. p. 28.

¹⁴ Ibid. p. 30-31.

Aqui é interessante a premissa de John B. Thompson, no sentido de que estudar ideologia seria “estudar os modos pelos quais o significado (ou a significação) contribui para manter as relações de dominação”.¹⁵ Nessa linha, atrelada à ideia de relações de dominação, Terry Eagleton vaticina que:

o processo de legitimação pareceria envolver pelo menos seis estratégias diferentes. Um poder dominante pode legitimar-se *promovendo* crenças e valores compatíveis com ele; *naturalizando* e *universalizando* tais crenças de modo a torná-las óbvias e aparentemente inevitáveis; denegrindo ideias que possam desafiar-lo; *excluindo* formas rivais de pensamento, mediante talvez alguma lógica não declarada mas sistemática; é *obscurecendo* a realidade social de modo a favorecê-lo. Tal “mistificação”, como é comumente conhecida, com frequência assume a forma de camuflagem ou repressão dos conflitos sociais, da qual se origina o conceito de ideologia como uma resolução imaginária de contradições reais. Em qualquer formulação ideológica genuína, todas as seis estratégias podem estabelecer entre si interações complexas.¹⁶

Isto posto, a concepção marxista de “todo social” possui um caráter revolucionário, exatamente naquilo que se distingue da “totalidade” hegeliana. Com efeito, Marx concebeu a estrutura da cada sociedade como sendo constituída por “níveis”, ou “instâncias”, articulados por uma determinação específica: a infraestrutura ou base econômica (a “unidade” das forças produtivas e das relações de produção) e a superestrutura, que por sua vez contém dois “níveis”, ou “instâncias”: a jurídico-política (o direito e o Estado) e a ideologia (as diferentes ideologias, religiosa, ética, legal, política etc.).¹⁷

Após mergulhar no exame crítico das condições de trabalho impostas pela sociedade burguesa, Marx logrou a descoberta de que “o modo de produção capitalista, correspondente aos interesses vitais da burguesia, reduzia a força de trabalho dos seres humanos à condição de mera mercadoria”.¹⁸

Como exemplo, tem-se o papel do dinheiro ou, nas palavras de Marx, o “proxeneta universal”, um elemento essencial no funcionamento do “mundo invertido” [*verkehrte Welt*] que embaralha a nossa consciência, trocando valores intrinsecamente qualitativos – valores absolutos fundamentais

¹⁵ THOMPSON, 1984, apud EAGLETON, Terry. Ideologia: uma introdução. São Paulo: Boitempo/UNESP, 1997. p. 19.

¹⁶ EAGLETON, op. cit. p. 19.

¹⁷ ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado. In: ZIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto. p. 109.

¹⁸ KONDER, op. cit. p. 36.

para as convicções duradouras que nos permitem orientar nossas vidas - por valores quantificados, sempre relativos e conjunturais. A partir do momento em que a sociedade capitalista pôs o dinheiro no centro da sua dinâmica, ele se transformou, segundo Marx, na encarnação das “capacidades alienadas da humanidade”, passando a agravar enormemente as distorções da ideologia.¹⁹

Marx e Engels acusavam os neo-hegelianos de cultivarem uma “superstição política”, a de que o Estado organizava racionalmente os indivíduos atomizados da sociedade burguesa, sancionando a atomização, na medida em que atribuíam a um dos fatores dela (o Estado) a tarefa de superá-la. Sabiam que o Estado não pairava acima da sociedade e percebiam que ele abria espaço para o fortalecimento de uma ideologia individualista, que induzia as pessoas a minimizarem a interdependência existente entre elas, incitando os indivíduos a se pensarem descontextualizados, fora da história.²⁰

Chegou-se então, Marx, à conclusão de que a possibilidade de de consciência se iludir a respeito da sua própria natureza surgiu no processo em que os seres conscientes promoveram a dilaceração do tecido social que os unia, mais precisamente, com a divisão social do trabalho, com o surgimento das classes sociais em colisão ou, o que é a mesma coisa, com a propriedade privada, de maneira que a distorção ideológica derivaria da fragmentação da comunidade humana, do fato de os homens não atuarem juntos. A atividade do homem “se torna para ele um poder estranho, que se contrapõe a ele e o subjuga, em vez de ser por ele dominado”.²¹

Isso posto, o Estado não poderia ser o lugar da razão porque era construído no interior de uma sociedade cindida, nascendo comprometido com essa cisão, de maneira que seus movimentos são inevitavelmente influenciados pelas ideias e representações dos setores privilegiados da sociedade.

As ideias da classe dominante - sustentava o filósofo - são, em cada época, as ideias dominantes. Quer dizer: a classe que possui o poder material na sociedade possui ao mesmo tempo o poder espiritual. A classe que dispõe dos meios de produção material também dispõe dos meios da produção espiritual. (MEW, III apud KONDER, 2002)

E aqui temos uma constatação fundamental de Marx, outra consequência da divisão social do trabalho, a abertura de espaços no interior da classe dominante para que alguns pensadores se dedicassem a elaborar as representações adequadas à classe, incluindo nelas as ilusões necessárias, pensadores que são aceitos pelos membros economicamente mais ativos

¹⁹ Ibid. p. 37.

²⁰ Ibid. p. 38.

²¹ MEW, III apud KONDER, op. cit. p. 41.

da classe dominante porque se desincumbem na indispensável função de apresentar o interesse da classe como interesse comum a todos os integrantes da sociedade, bem na linha hodiernamente perceptível de busca pela prosperidade econômica como principal objetivo do Estado.

Para tanto, os “ideólogos ativos” “devem conferir a suas ideias a forma da universalidade, apresentando-as como as únicas ideias plenamente válidas e razoáveis”, tarefa que requer dos teóricos uma crença verdadeira no que fazem, buscando sinceramente a universalidade, razão pela qual os produtos que elaboram têm a preciosa possibilidade de chegar a alcançar algum conhecimento real importante.²²

Para Marx, então, a distorção ideológica não se reduzia a uma racionalização cínica, grosseira, tosca, bisonha ou canhestra dos interesses de uma determinada classe ou de um determinado grupo. Muitas vezes, ela falseia as proporções na visão do conjunto ou deforma o sentido global do movimento de uma totalidade, no entanto respeita a riqueza dos fenômenos que aparecem nos pormenores.²³

Voltando à questão da universalidade e singularidade, Marx traz a tese de que as discussões acerca do tema deveriam se articular com o tema dos valores, sendo que, no particular, Marx, na sua obra *O Capital*, retomou a análise sobre diversas de suas constatações, dentre as quais o dinheiro, que, de equivalente universal destinado a agilizar a troca de mercadorias, acabou se tornando a expressão de uma invasão de todas as esferas da existência humana, pondo preço em todas as coisas.²⁴

A sociedade burguesa gira, de maneira tendencialmente exclusiva, em torno da dinâmica - cheia de incertezas - do mercado. Os seres humanos, confusos, inseguros, podem não saber ao certo o que desejam, podem não reconhecer os valores de uso que lhes convêm, mas tratam de adquirir valores de troca suficientes, dinheiro bastante, para poderem comprar o que vierem a desejar (qualquer que seja a coisa desejada). Em tais condições, com a vida posta sob o comando quase incontrastado do valor de troca, as mercadorias assumem “sutilezas metafísicas e caprichos teológicos” (MEW, XXIII, p. 85). Surge o que Marx chamou de “o fetichismo da mercadoria”.²⁵

²² KONDER, op. cit. p. 42.

²³ Ibid. p. 43.

²⁴ Ibid. p. 46.

²⁵ Ibid. p. 47.

Nesse processo, à medida em que foi se reduzindo quase tudo à mercadoria, o capitalismo acabou por transformar a própria força humana de trabalho em objeto de compra e venda, em uma mercadoria, sendo o trabalhador forçado a vender sua mercadoria ao capitalista, que lhe impõe o preço ao comprá-la. O capitalista compra a força de trabalho, explora o seu valor de uso, extrai dela a mais-valia e só paga ao trabalhador um salário correspondente ao valor de troca que tinha, no mercado, no momento em que foi vendida, isto é, antes de ser usada e de criar valor.²⁶

3. OS APARELHOS IDEOLÓGICOS DO ESTADO

Partindo-se das premissas esposadas acerca da noção de ideologia, para existir, toda formação social, ao mesmo tempo que produz, e para poder produzir, tem que reproduzir as condições de sua produção, reproduzindo: a) as forças produtivas; b) as relações de produção existentes.²⁷

Quanto à reprodução da força de trabalho:

revela, como condição *sine qua non*, não apenas a reprodução de sua “qualificação”, mas também a reprodução de sua submissão à ideologia dominante ou da “prática” dessa ideologia, com a ressalva de que não basta dizer “não apenas, mas também”, pois está claro que *é nas formas e sob as formas da sujeição ideológica que se assegura a reprodução da qualificação da força de trabalho*.²⁸

Noutro giro, quanto à reprodução das relações de produção, ao analisar a representação estrutural tópica de Marx, Althusser traz as conclusões de que haveria uma “autonomia relativa” da superestrutura em relação à base e de que haveria uma “ação recíproca” da superestrutura sobre a base, estabelecendo ainda a tese de que, do ponto de vista da reprodução, seria possível e necessário pensar aquilo que caracteriza o essencial da existência e da natureza da superestrutura.

Posta esta base, Louis Althusser avança para uma diferenciação fundamental, em complemento à distinção entre poder estatal e Aparelho de Estado, analisando uma realidade que está ao lado do Aparelho (repressivo) de Estado, mas não se confunde com ele, os “Aparelhos Ideológicos de Estado”, “um certo número de realidades que se apresentam ao observador imediato sob a forma de instituições distintas e especializadas”.²⁹

²⁶ Ibid. p. 48.

²⁷ ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado. In: ZIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto. p. 105.

²⁸ Ibid. loc. cit.

²⁹ Ibid. p. 114.

O referido autor lista um número relativamente grande de Aparelhos Ideológicos de Estado nas formações sociais capitalistas contemporâneas: religioso, escolar (“escolas” públicas e particulares), familiar, jurídico, político (incluindo os diferentes partidos), sindical, da informação (imprensa, rádio e televisão etc.), cultural, entre outros. O que unifica sua diversidade é precisamente o seu funcionamento maciço e predominantemente pela ideologia, na medida em que a ideologia pela qual eles funcionam é sempre efetivamente unificada, a despeito de sua diversidade e suas contradições, sob a ideologia dominante, que é a ideologia da “classe dominante”.³⁰

Althusser resume o que diz em três características:

1. Todos os aparelhos de Estado funcionam pela repressão e pela ideologia, ao mesmo tempo, com a diferença de que o Aparelho (Repressivo) de Estado funciona maciça e predominantemente pela repressão, enquanto os Aparelhos Ideológicos de Estado funcionam maciça e predominantemente pela ideologia.
2. Enquanto o Aparelho (Repressivo) de Estado constitui um todo organizado, cujas diferentes partes centralizam-se abaixo de uma unidade de comando - a da política da luta de classe aplicada pelos representantes políticos das classes dominantes que detêm o poder estatal -, os Aparelhos Ideológicos de Estado são múltiplos, distintos, “relativamente autônomos” e capazes de proporcionar um campo objetivo para as contradições, que expressam, sob formas limitadas ou extremadas, os efeitos dos choques entre a luta de classes capitalista e a luta de classes proletária, bem como suas formas subordinadas.
3. Enquanto a unidade do aparelho (Repressivo) de Estado é garantida por sua organização, unificada e centralizada sob a liderança dos representantes das classes ocupantes do poder, que executam a política da luta de classes das classes que estão no poder, a unidade dos diferentes Aparelhos Ideológicos de Estado é garantida, em geral sob formas contraditórias, pela ideologia dominante a ideologia da classe dominante.³¹

No particular, vaticina Althusser que: “ao que saibamos, *nenhuma classe é capaz de deter o poder estatal por um período prolongado, sem, ao mesmo tempo, exercer sua hegemonia sobre e dentro dos Aparelhos Ideológicos de Estado*”.³²

³⁰ Ibid. loc. cit.

³¹ Ibid. p. 118.

³² Ibid. p. 117.

Assim, são os Aparelhos Ideológicos de Estado que efetivamente garantem a reprodução das relações de produção/exploração, isso por trás de um “escudo” fornecido pelo Aparelho Repressor. “É a intermediação da ideologia dominante que assegura uma “harmonia” (às vezes tensa) entre o Aparelho (Repressivo) de Estado e os Aparelhos Ideológicos de Estado, e também entre os diferentes Aparelhos Ideológicos de Estado”.³³

Isso posto, crenças profundamente persistentes têm de ser apoiadas, até certo ponto, e ainda que de maneira limitada, pelo mundo que nossa atividade prática nos revela; acreditar que um número maciço de pessoas viveria e por vezes morreria em função de ideias absolutamente vazias e disparatadas é assumir uma postura desagradavelmente aviltante com relações aos homens e mulheres comuns.³⁴ Nesse sentido:

as ideologias, para serem verdadeiramente eficazes, devem dar algum sentido, por menor que seja, à experiência das pessoas; devem ajustar-se, em alguma medida, ao que elas conhecem da realidade social com base em sua interação prática com esta. Como nos lembra Jon Elster, *as ideologias dominantes podem moldar ativamente as necessidades e os desejos daqueles a quem elas submetem; mas devem também comprometer-se, de maneira significativa, com as necessidades e desejos que as pessoas já têm, captar esperanças e carências genuínas, reinflctilas em seu idioma próprio e específico e retorná-las a seus sujeitos de modo a converterem-se em ideologias plausíveis e atraentes. Devem ser reais o bastante para propiciar a base sobre a qual os indivíduos possam moldar uma identidade coerente, devem fornecer motivações sólidas para a ação efetiva, e devem empenhar-se, o mínimo que seja para explicar suas contradições e incoerências mais flagrantes. Em resumo, para terem êxito as ideologias devem ser mais do que ilusões impostas e, a despeito de todas as suas inconsistências, devem comunicar a seus sujeitos uma versão da realidade social que seja real e reconhecível o bastante para não ser peremptoriamente rejeitada.*³⁵

Nesse sentido, a própria crítica da ideologia supõe que ninguém jamais está inteiramente iludido, de maneira que aqueles que se encontram sob opressão alimentam, mesmo assim, esperanças e desejos que só poderiam ser realizados, de maneira realista, pela transformação de suas condições materiais.

Com efeito, alguém que fosse totalmente vítima da ilusão ideológica sequer seria capaz de reconhecer uma reivindicação emancipatória sobre si, de

³³ Ibid. p. 118.

³⁴ EAGLETON, op. cit. p. 26.

³⁵ Ibid. p. 27.

maneira que, é porque as pessoas não param de desejar, lutar e imaginar, mesmo nas condições aparentemente mais desfavoráveis, que a prática da emancipação política é uma possibilidade genuína. O que ocorre em verdade é que:

A condição de ser oprimido tem algumas pequenas compensações, e é por isso que estamos dispostos a tolerá-la. O opressor mais eficiente é aquele que persuade seus subalternos a amar, desejar e identificar-se com seu poder; e qualquer prática de emancipação política envolve portanto a mais difícil de todas as formas de liberação, o libertar-nos de nós mesmos. [...] se tal dominação deixar, por muito tempo, de propiciar suficiente gratificação a suas vítimas, então estas com certeza acabarão por revoltar-se contra ela. Se é racional acomodar-se a uma mistura ambígua de sofrimento e prazer marginal, quando as alternativas políticas mostram-se perigosas e obscuras, é também racional rebelar-se quando o sofrimento ultrapassa em muito as gratificações, e quando tal ação parece encerrar mais ganhos do que perdas.³⁶

4. O NOVO ADEUS À CLASSE TRABALHADORA

Estabelecidas algumas premissas acerca da ideia de ideologia e de Aparelhos Ideológicos do Estado, é preciso avançar sobre as formas de sua incidência diretamente sobre a questão do trabalho humano na Indústria 4.0 e, em especial, no trabalho por plataformas digitais, de *crowdworking*, “uberizados”, entre outros.

No particular, ao longo das últimas décadas do século XX, viu-se o despontar de muito mitos acerca do trabalho, com a recorrente ideia de um verdadeiro adeus à classe trabalhadora.

Com o avanço das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho online, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto. O mundo do labor enfim superava sua dimensão de sofrimento. A sociedade digitalizada e tecnologizada. O mito eurocêntrico, que aqui foi repetido sem mediação e com pouca reflexão, parecia finalmente florescer.³⁷

³⁶ Ibid. p. 13.

³⁷ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 19.

O primeiro adeus à classe trabalhadora é fruto de um conjunto de obras que, na década de 1980, procurava reposicionar conceitos, categorias e métodos de análise que se concentrava no emprego e nas relações de trabalho nas sociedades capitalistas, que convergiam na ideia de que a automação promovida pela microeletrônica tendia a tornar marginal, ou mesmo a abolir o trabalho humano na produção material.³⁸

Assim, despontou com força a tese de que a classe trabalhadora estava em franca retração em escala global. Com EUA e Europa à frente, a ideia de um capitalismo maquinico e sem trabalho se expandia e se consolidava, com ampla adesão do universo acadêmico, sindical e político em várias partes do mundo. “Movida quase que exclusivamente pela técnica, pelo mundo maquinico-informacional-digital, a classe trabalhadora estaria em fase terminal”.³⁹

Todavia, o que se vê é o mundo real contraditando tal postura, atuando o capital na conversão do trabalho em potencial gerador de mais-valor em todos os espaços possíveis, desde as ocupações tendencialmente em retração, até as caracterizadas pela informalidade e flexibilidade, sejam manuais ou intelectualizadas:

a “longa transformação” do capital chegou à era da financeirização e da mundialização em escala global, introduzindo uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando à “intelectualização” do trabalho, especialmente nas TICs. Não raro, as duas tendências se mesclam e sofrem um processo de simbiose. [...] ao contrário da retração ou descompensação da lei do valor, o mundo do capital vem assistindo a uma forte ampliação de seus mecanismos de funcionamento, incorporando novas formas de geração do trabalho excedente (presentes nos trabalhos terceirizados ou pautados pela informalidade etc.), ao mesmo tempo que expulsa da produção um conjunto significativo de trabalhadores (incluindo jovens qualificados e ultraqualificados, muitos dos quais pós-graduados) que não encontram emprego em seus países. Isso sem falar dos enormes contingentes de imigrantes menos qualificados, cujos novos fluxos migratórios [...] aumentam os bolsões de trabalhadores sobrantés, descartáveis, subempregados e desempregados.⁴⁰

³⁸ FILGUEIRAS, Vitor e CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0; organização Ricardo Antunes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 160.

³⁹ ANTUNES, op. cit. p. 27.

⁴⁰ Ibid. p. 30-31.

Aqui então chegamos a um ponto determinante para a ideia de adeus ao trabalho: um diagnóstico da situação que deu à mudança tecnológica um papel proeminente e inevitável, na medida em que:

Estabeleceu-se uma relação causal entre o que seria a perda de relevância do trabalho como fonte de riqueza - ou mesmo a suposta dificuldade de medir algumas atividades econômicas - e a dificuldade de reconstruir padrões estáveis de regulação do emprego. A determinação foi apresentada mais como técnica do que como política e social.⁴¹

Filgueiras e Cavalcante⁴² apresentam então a ideia de novo adeus à classe trabalhadora como sendo alicerçada na mesma base argumentativa, mas com uma nova característica, a de conceder uma forte ênfase ao que seria um declínio estrutural do trabalho assalariado e à impossibilidade de reconstruir padrões de regulação do emprego por meio de disposições legais. A noção de fim de trabalho é menos explícita, mas não caberia mais a noção de emprego para tipificar essas atividades, sendo impossível reconstruir ou recuperar padrões de regulação com base na noção de empregador e empregado.

Segundo os autores, haveria três diferentes abordagens a unir esse campo: a) que o trabalho por conta própria está aumentando e que há uma tendência para que ele substitua o emprego assalariado; b) que estão crescendo novas formas de trabalho que não se enquadram nas formas de trabalho assalariado nem de trabalho por conta própria, constituindo a “zona cinzenta” ou “terceira via”; e c) a apresentada por Guy Standing quando fundamenta seu conceito de “preariado”: uma nova classe social em crescimento enquanto os assalariados e o proletariado encolheriam em todo o mundo.

Em suma, a ideia de novo adeus ao trabalho centra-se, em especial, na reivindicação de duas ideias centrais: a) o suposto aumento das novas formas de trabalho; e b) o suposto anacronismo da regulação protetiva do trabalho. Tal discurso está longe de ser novidade e apresenta uma recorrência fatigante nos mais diversos setores da sociedade, caindo “na boca do povo” a ideia abstrata de que a noção de empregador e empregado seria “uma coisa do passado”. Seja como for, a narrativa, que recebeu dos autores a alcunha de “novo adeus à classe trabalhadora”, deliberada ou não, contribui para a estratégia do capital em aumentar seu poder, tornando o trabalho mais precário e os trabalhadores menos propensos a enfrentar a exploração.

Exemplificando-se a tônica da atuação dos aparelhos ideológicos de Estado, os interesses comerciais vêm pressionando a regulação pública

⁴¹ FILGUEIRAS e CAVALCANTE, op. cit. p. 161.

⁴² Ibid. p. 162.

usando essa nova argumentação. De acordo com o jornal Financial Times: “À medida que a tecnologia e a globalização perturbam e fragmentam o mundo do trabalho, alguns advogados alertam que os *status* legais de emprego são antiquados demais para capturar a complexidade de muitas relações de trabalho modernas”.⁴³

Em âmbito nacional, não por acaso, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) tem atuado fortemente na defesa de tais premissas ideológicas:

A disseminação do uso de tecnologias de informação criou um novo mundo para o trabalho. Existem atividades intensivas em conhecimento, que podem ser desenvolvidas por um grupo de pessoas espalhado por diversos lugares do país ou do mundo. Por ser especializado, esse tipo de trabalhador pode compatibilizar o atendimento a demandas de diferentes empresas. Pode trabalhar em casa, sem perder tempo no trânsito, determinando seus horários da forma que melhor o convier. Entretanto, as modernas relações de trabalho do século 21 ainda são reguladas por normas obsoletas da primeira metade do século 20. Criadas no bojo da legislação trabalhista da longínqua década de 1940, voltada para um superado contexto de produção, elas naturalmente não conviviam ainda com os recursos de tecnologia que hoje revolucionam métodos, rotinas, tarefas e conhecimentos, liberando trabalhadores e empresas para novos vínculos e desafios. Para não cometer ilegalidades ou assumir riscos, as empresas são forçadas a contratar esse novo tipo de trabalhador segundo normas ultrapassadas, enquadrando-o em regimes que comprometem sua produtividade, dificultam sua promoção pessoal e comprometem sua qualidade de vida.⁴⁴

O referido processo vem se ampliando e ganhando complexidade ao longo dos últimos anos, em especial diante da disseminação do trabalho por aplicativos ou plataformas, que não apenas negam a natureza assalariada da relação.

Como observou Ricardo Antunes em outros casos de precarização das relações de trabalho, “o século XXI apresenta, portanto, um cenário

⁴³ Sarah O'Connor, “*Bogus' Self-Employment Deprives Workers of Their Rights*”, Financial Times, 18 ago. 2017; Disponível em: <https://www.ft.com/content/e6231ad6-45a6-11e5-af2f-4d6e0e5da22>> Acesso em: 09/07/2021.

⁴⁴ Confederação Nacional da Indústria. A Indústria e o Brasil: uma agenda para crescer mais e melhor (Brasília, Confederação Nacional da Indústria, 2010). Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/70/17/7017a9dd-1e67-4d45-b78b-b83b928718b7/20120912163339890513u.pdf> Acesso em: 10/07/2021. p. 110.

profundamente contraditório e agudamente crítico: se o trabalho ainda é central para a criação de valor - reiterando seu sentido de perenidade, estampa, em patamares assustadores, seu traço de superfluidade”.⁴⁵

5. A SÍNDROME DO PATRÃO

Outro aspecto interessante, resultado da atuação dos Aparelhos Ideológicos do Estado, na sua ampla acepção, está num conjunto de sintomas intitulado por Maria Cecília Máximo Teodoro como a “Síndrome do Patrão”. Conforme preconiza a referida autora:

A Síndrome do Patrão, uma referência à Síndrome de Estocolmo - atribuída, portanto, ao estado psíquico da vítima que após certo período de intimidação acaba se apaixonando pelo seu algoz - é o nome dado ao fenômeno nas relações de emprego, a fim de demonstrar-se a identificação do trabalhador com seu patrão, em detrimento do sentimento de pertencimento à sua própria classe.⁴⁶

No particular, ao identificar seis diferentes maneiras de definir a ideologia, Terry Eagleton afirma que um dos significados de ideologia conservaria ênfase na promoção e legitimação de interesses setoriais, restringindo-a, porém, às atividades de um poder social dominante, o que envolveria a suposição de que tais ideologias dominantes contribuiriam para unificar uma formação social de maneiras que sejam convenientes para seus governantes. Não se trataria apenas da imposição de ideias pelos que estão acima, mas de garantir a cumplicidade das classes e grupos subordinados, e assim por diante.⁴⁷

As empresas, usufruindo do papel da ideologia e do incentivo estatal, utilizam-se de maneira vultosa dos artifícios da pejotização, da terceirização e da pulverização dos trabalhadores, a fim de retirá-los do mercado formal de trabalho ou então lançam mão da ideologia da *School of life*, como mecanismo de extração da maior quantidade de trabalho de maneira passiva.⁴⁸

Com efeito, o medo do desemprego é um dos motivos que conduzem as pessoas a abrir um novo negócio, incitando o surgimento de postos informais de trabalho, de trabalhadores autônomos e do empreendedorismo.

⁴⁵ ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Infoproletários - degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 238.

⁴⁶ TEODORO, op. cit. p. 8.

⁴⁷ Ibid. p. 39.

⁴⁸ Ibid. p. 9.

No entanto, o mesmo medo é o que os leva também à resiliência, pela qual estes trabalhadores aceitam se ‘pejotizar’, a fim de manterem sua fonte de renda e a sua sobrevivência.

No particular, Jorge Luiz Souto Maior assimila a pejotização como um ataque ideológico à relação de emprego, com dupla motivação, pois tanto visa mascarar a existência de relações de emprego, mediante relações de trabalho que se desenvolvem com todas as características de uma relação de emprego, como evitar a discussão do modelo de produção, tornando-nos impotentes para apontar os desajustes econômicos.⁴⁹ A mesma ideia certamente é aplicável a toda a sistemática que envolve o trabalho por plataformas digitais e a dinâmica da Indústria 4.0.

De fato, a apropriação da subjetividade do trabalhador também pode ser analisada sob o prisma da *School of life*. A ideia de que se deve trabalhar com a atividade que se ama permite que o empregador passe a controlar até mesmo os sentimentos do trabalhador.⁵⁰

Há ainda a figura dos colaboradores que “também é tomado em sua subjetividade, aumentando o processo de estranhamento do trabalho, na medida em que o importante passa a ser o trabalho intelectual ou imaterial, que leva o trabalhador a se envolver emocionalmente com a ideologia empresarial. Dessa maneira o capital tenta se aproveitar da subjetividade do trabalhador, através do trabalho imaterial, fazendo o colaborador se sentir parceiro do próprio capital, a ele se aliando.⁵¹

Seja através da “pejotização” ou do “amar o que se faz”, o que se obtém é a “Síndrome do Patrão”, e a consequência é a mesma: os trabalhadores não se reconhecem entre si, enquanto pares, enquanto pertencentes de uma mesma classe. Pelo contrário, passam a se identificar e a defender os interesses do capital, ameaçando a força e a higidez do próprio Direito do Trabalho.⁵²

6. ILUSÃO IDEOLÓGICA E OS EXEMPLOS DO CASO UBER

Conforme leciona Honneth, a “percepção social de grupo é um forte instrumento de luta e o grande diferencial para a efetivação do reconhecimento através da solidariedade. E que é por meio da solidariedade - do sentimento de pertencimento a um meio social - que as propriedades diferenciais dos seres humanos vêm à tona de forma genérica, vinculativa e intersubjetiva.⁵³

⁴⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de Emprego e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 85.

⁵⁰ TEODORO, op. cit. p. 11.

⁵¹ Ibid. p. 12.

⁵² Ibid. p. 13.

⁵³ HONNETH, Axel. *A Luta Por Reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003. p. 199.

Aqui se encaixa a ideia de “ilusão ideológica”, de maneira que os seres humanos que pertencem a sociedades profundamente divididas são levados a misturar e confundir o universal e o particular, sem poder compreender a realidade simultaneamente a partir da ótica de suas respectivas singularidades e a partir da ótica do gênero humano.

Nessa mesma lógica, se a ideologia é às vezes falsificadora, isso se deve a razões bastante promissoras, de modo geral: o fato de que a maioria das pessoas reage energicamente a ser tratada de modo injusto, e que a maioria das pessoas gostaria de acreditar que vive em condições sociais razoavelmente justas, de maneira que se a ideologia às vezes envolve distorção e mistificação, isso ocorre menos em virtude de algo inerente à estrutura social à qual pertence essa linguagem”.⁵⁴

Nessa linha de pensamento, diversas falácias são arquitetadas com o fim de se legitimar e obter a adesão e fragmentação das classes exploradas. Partindo-se do exemplo da Uber, em que pese a reiterada afirmação de que esta não exerce qualquer controle direto na jornada de trabalho do motorista, inclusive não impondo limites mínimos e máximos de trabalho, o que se verifica é que esses limites são impostos pela realidade social na qual o trabalhador está inserido. Embora o trabalho possa ocorrer de forma intermitente, a dependência econômica do trabalho é permanente. Como bem ensina Márcio Túlio Viana:

outro efeito pouco visível do salário é o seu uso como instrumento do poder diretivo. É o que acontece quando o empregador paga não por tempo, mas por produção, ou mesmo quando promete prêmios ou gratificações complementares. É curioso observar, nesse caso, como até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado - ou mais exatamente um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. E - o que é mais curioso - esse comando parte do próprio empregado, pois é ele quem se obriga a produzir mais, para receber mais, ou para não ganhar menos. E é o salário que realiza essa pequena mágica, acelerando o ritmo, agitando o corpo, aumentando a atenção e quase sempre produzindo o stress. Isso nos mostra que, embora, para o empregador, o salário pareça apenas um custo, na verdade pode ser também uma renda. E a mesma coisa acontece, inversamente, com o empregado. Em vez de ser apenas o preço (mal pago) da subordinação, torna-se um veículo para viabilizá-la. É como se fosse um Cavalo de Troia.⁵⁵

⁵⁴ Ibid. p. 38.

⁵⁵ VIANA, Márcio Túlio. Salário. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.

Noutro giro, a empresa desenvolveu um complexo sistema de gerenciamento de mão de obra para evitar falta de mão de obra em determinados períodos ou locais. O algoritmo da Uber calcula a quantidade de motoristas em determinada área e horários em contraposição com a demanda de clientes. Esse dado influencia diretamente nos valores das tarifas cobradas pela Uber para a corrida. Assim, trabalhar em um horário que pouca gente trabalha gera tarifas maiores que horários normais. Trabalhar em áreas com poucos motoristas gera tarifas superiores àquelas regiões já saturadas de oferta.⁵⁶

Assim, muito embora o motorista possa fixar sua jornada de trabalho segundo sua conveniência, isso não implica em redução da subordinação. A estrutura da Uber foi fixada para adotar esse sistema de gerenciamento de mão de obra como forma de otimizar a prestação laboral e afastar a eficácia da proteção laboral. Entretanto, a Uber não controla diretamente a jornada por opção estratégica empresarial, pois o controle indireto que exerce é muito mais eficiente.⁵⁷

Tais exemplos pontuais inserem-se num cenário muito mais amplo. As empresas de plataforma fazem parte de um amplo setor, diverso e em pleno desenvolvimento, também intitulado com muitos termos e algumas particularidades, entre os quais estão economia de plataforma, economia compartilhada, economia *peer to peer*, economia colaborativa, capitalismo de plataforma e economia gig, entre outros. Todavia, o que se tem, em verdade, não é uma nova economia compartilhada ou colaborativa, mas empresas plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e, por conseguinte, de produção de mais-valor, com a utilização de sistemas que avançam até mesmo sobre a capacidade de tomar decisões.

7. CONCLUSÃO. O PAPEL DA CRÍTICA IDEOLÓGICA E A ASCENSÃO DE UMA CONSCIÊNCIA DE CLASSE

Expostos alguns desafios e dúvidas no mar multifacetário em que nos encontramos, retomar e revisitar o papel da crítica ideológica no seio da Indústria 4.0 é premente, em especial, diante da criatividade disruptiva que se dá ao capital e da possibilidade de extração de mais valia em patamares como nunca antes visto, em paralelo a um discurso amparado pelos Aparelhos Ideológicos de Estado, que promove a desagregação e o completo desamparo dos trabalhadores, sem qualquer chance ou meio de fazerem valer seus direitos trabalhistas.

⁵⁶ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar 2017. p. 351.

⁵⁷ Ibid. loc. cit.

Vive-se hoje numa sociedade em que ser explorado tornou-se um privilégio e na qual há uma grande dificuldade para que se aflore uma consciência de classe, por diversos fatores, sejam a competitividade ou o individualismo instaurados no seio das classes de explorados, sejam outros diversos aspectos estruturais da produção, que acabam por dificultar a identificação, a socialização e a sensação de pertencimento de uma classe que acaba por enxergar, pautada pela imediatidade, vantagens de ordem puramente financeira como algo que supera qualquer necessidade mais premente. No mundo da precarização, da financeirização, os trabalhadores antes pensam no dinheiro, o proxeneta universal, do que em qualquer outro aspecto de suas vidas, vendendo seu trabalho continuamente, a preços estabelecidos por outrem, na corrida para ganhar o máximo de dinheiro, para adquirir valores externos a ele e por ele não definidos.

Contudo, as inúmeras manifestações e greves realizadas por trabalhadores e trabalhadoras plataformizados no Brasil e no mundo, que, inclusive, também já contam com seus primeiros sindicatos e associações, deixam evidente que há limites ao modelo de controle e organização do trabalho efetuado pelas empresas de plataformas, além de colocarem fim ao discurso de parceria e empreendedorismo por elas promovido.⁵⁸

É importante perceber que o problema não está na tecnologia, mas sim nas escolhas sociais relacionadas à sua aplicação. A tecnologia é apenas um instrumento, e não um fim em si mesma. Devemos garantir que esse instrumento seja uma bandeira de liberdade e não uma nova forma de opressão. Como expôs Benkler:

Nós estamos no meio de uma transformação tecnológica, econômica e organizacional que nos permite negociar os termos de liberdade, justiça e produtividade na sociedade da informação. Como nós viveremos nesse novo ambiente irá em grande medida depender das escolhas políticas que faremos ao longo da próxima década. Para sermos capazes de entender essas escolhas, para sermos capazes de escolhê-las bem, nós devemos reconhecer que elas são, fundamentalmente, uma escolha social e política - uma escolha sobre como sermos seres humanos livres, iguais e produtivos sob um conjunto de condições tecnológicas e econômicas.⁵⁹

⁵⁸ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0; organização Ricardo Antunes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 133.

⁵⁹ BENKLER, Yochai. *The wealth of networks: how social production transform markets in freedom*. New Haven: Yale University Press, 2006. p. 27-28.

Mas a quem cabe efetivamente tomar essas escolhas? E quem a elas se sujeitará? Tal questionamento sobreleva a importância da crítica ideológica, de maneira que se possa descortinar as eventuais ilusões ideológicas instauradas. Ainda que não se possa prontamente descortinar as raízes de toda uma ideologia dominante burguesa, a potencialidade de extração de mais valia decorrente dos recursos tecnológicos do século XXI lança, sob caráter de urgência, a necessidade do desenvolvimento de uma nova consciência de classe e mesmo de um novo sindicalismo, que transcenda o papel de mero Aparato Ideológico do Estado.

Isso posto, nos dias 25 e 26 de junho de 2020, por meio de uma conferência virtual, intitulada *Global Digital Workers Conference*, foi fundada a *Transnational Workers Network* (TWN), uma organização internacional para defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras intermediados por plataformas, sendo que, afora esse, são inúmeros os exemplos de trabalhadores e trabalhadoras intermediados por aplicativos que vêm se conscientizando e organizando em associações, sindicatos e coletivos, logrando importantes conquistas, por melhores condições de trabalho, em meio a legislações, teses doutrinárias e discursos dos mais diversos que sempre procuram lhes negar os direitos mais básicos e lançá-los a patamares de igualdades com a classe dominante, apenas quanto aos ônus.

Todo o contexto apresentado permite algumas conclusões, estando o ponto de partida delas no reconhecimento da própria ignorância, bem na linha da douda ignorância de Nicolau de Cusa. Definitivamente, só nos cabe ser humildes e debruçar-nos com modéstia sobre as contradições do mundo. Em segundo lugar, parece evidente a importância da crítica ideológica na atualidade, como parte indissociável de um processo de efetiva libertação. E por fim, parte do que foi esposado nesta conclusão parece trabalhar perfeitamente com o que o dito por Terry Eagleton em sua obra “Ideologia: Uma introdução”:

a condição de ser oprimido tem algumas pequenas compensações, e é por isso que estamos dispostos a tolerá-la. O opressor mais eficiente é aquele que persuade seus subalternos a amar, desejar e identificar-se com seu poder; e qualquer prática de emancipação política envolve portanto a mais difícil de todas as formas de liberação, o libertar-nos de nós mesmos. [...] se tal dominação deixar, por muito tempo, de propiciar suficiente gratificação a suas vítimas, então estas com certeza acabarão por revoltar-se contra ela. Se é racional acomodar-se a uma mistura ambígua de sofrimento e prazer marginal, quando as alternativas políticas mostram-se perigosas e obscuras, é também racional rebelar-se quando o sofrimento

ultrapassa em muito as gratificações, e quando tal ação parece encerrar mais ganhos do que perdas.⁶⁰

As primeiras greves, como a do dia 1º de julho de 2020, a primeira greve nacional de entregadores e entregadoras de aplicativos, primeira participação da categoria em uma manifestação de dimensão internacional, juntamente com as diversas formas de mobilização em redes sociais, YouTube, entre outras ferramentas tecnológicas da modernidade, só vem enaltecer uma tendência que já vêm se desenhando há algum tempo.

Se por um lado as ferramentas tecnológicas deram ao capitalismo a possibilidade de superexplorar os trabalhadores em patamares e velocidade nunca antes visto, a intensidade de tal exploração parece ter ultrapassado rapidamente a barreira do aceitável, das compensações toleráveis, do ponto de acomodação ambígua entre sofrimento e prazer marginal, a ponto de despertar a rebelião contra o sofrimento, a mobilização, apesar das mazelas sindicais, apesar da história, apesar das dificuldades que o império da lei tem apresentado a esses trabalhadores.

Acredito, assim, que se pudesse reencontrar hoje aquele mesmo motorista de aplicativo, imerso em sua Síndrome de Patrão e satisfeito com o dinheiro da venda intermediada de seu trabalho, muito provavelmente, poderia comprovar que as pequenas compensações daquela época não são mais as mesmas e a postura daquele mesmo trabalhador já se alterou. Mesmo com todos os aparelhos ideológicos estatais, aquele trabalhador se libertou em parte das ilusões, talvez até com uma certa consciência de classe aflorada, tudo decorrente desse descompasso extremo entre opressão e gratificação. Que possamos ir além e almejar mais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado. In: ZIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar 2017.

Confederação Nacional da Indústria. A Indústria e o Brasil: uma agenda para crescer mais e melhor (Brasília, Confederação Nacional da Indústria, 2010). Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_

⁶⁰ EAGLETON, op. cit. p. 13.

public/70/17/7017a9dd-1e67-4d45-b78b-b83b928718b7/20120912163339890513u.pdf> Acesso em: 10/07/2021.

EAGLETON, Terry. Ideologia: uma introdução. São Paulo: Boitempo/UNESP, 1997.

FILGUEIRAS, Vitor e CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0; organização Ricardo Antunes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso - as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. Revista LTr, vol. 81, nº 3, Março de 2017.

HONNETH, Axel. A Luta Por Reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

KONDER, Leandro. A questão da ideologia. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Relação de Emprego e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A Síndrome de Patrão. 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao> > Acesso em: 08/07/2020.

VIANA, Márcio Túlio. Salário. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.

ENQUADRAMENTO SINDICAL: EXISTE CATEGORIA PROFISSIONAL DE TERCEIRIZADO?

*Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho **
*Igor Cardoso Garcia ***

1. INTRODUÇÃO

A decisão recente do Supremo Tribunal Federal sobre terceirização, embora tenha findado o processo que tramitava perante a Corte, repercutirá de maneira extremamente negativa nas relações laborais no Brasil e não encerrará as questões que envolvem o tema.

Os dados reais - e não as ficções utilizadas no julgamento mencionado - não deixam dúvidas de que os trabalhadores terceirizados se encontram mais expostos a acidentes do trabalho, doenças ocupacionais, excesso de jornada, diversas formas de assédios e sujeitos a salários inferiores.

Em uma sociedade que se diz centrada na dignidade humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), não é crível que a decisão que expôs milhares de trabalhadores à deterioração de suas condições de trabalho tenha se fundado em falso empirismo e numa falsa análise econômica do direito.

Na verdade, o Poder Judiciário comportou-se como realizador das expectativas de parte do mercado descompromissada com a própria reprodução social de maneira minimamente digna, em vez de cumprir seu papel de garantidor de valores constitucionais.

O presente texto, embora breve, pretende revelar que os efeitos deletérios da terceirização podem ser combatidos mediante a aplicação da Constituição Federal, da CLT e dos princípios trabalhistas no que se refere ao correto enquadramento sindical do trabalhador terceirizado, seja em atividade-meio, seja em atividade-fim.

* Doutor em Direito das Relações Sociais e Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela USP. Especialista em Relações Internacionais pela UCAM-RJ. Ex-Procurador Federal da Advocacia-Geral da União. Procurador do Trabalho do Ministério Público da União.

** Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 2ª Região). Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social na Universidade de São Paulo. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital - USP.

2. ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

A terceirização, tida como fenômeno de externalização de atividades especializadas, conseqüentemente distintas das atividades-fim, tem por finalidade a contratação de serviços especializados não realizados pela empresa principal. Numa fábrica de aviões, por exemplo, a produção do tecido especial que encará os assentos pode ser considerada atividade especializada. O objetivo da terceirização desta atividade não é reduzir custos de produção, mas obter os serviços de empresa que possua conhecimento e tecnologia voltados para a produção de tecidos especiais. Trata-se de atividade realmente especializada e que, a rigor, não é realizada por uma empresa que se destina a fabricar aviões.

Entretanto, no Brasil, a terceirização vem sendo utilizada como forma de precarizar direitos sociais. A empresa principal, como regra, contrata serviços que não necessitam de especialização alguma, como portaria e limpeza, com o único objetivo de reduzir custos trabalhistas, por intermédio de outra empresa, que existe apenas e tão somente para fazer essa intermediação, sem objeto social algum que não seja a locação de pessoas. Nas palavras de Marcus Menezes Barberino Mendes:

“É como se figuras conhecidas da época do regime econômico mercantil-escravista, como o capataz, o capitão do mato ou o comerciante ‘negreiro’, adquirissem nova roupagem no âmbito da sociedade capitalista”¹.

Não é de se estranhar que isso ocorra num país que formalmente aboliu a escravidão apenas em 1889 e que, ainda nos dias de hoje, nos deparamos com trabalho análogo ao escravo praticado por grandes empresas, na cidade e no campo.

Ainda nas palavras de Marcus Menezes Barberino Mendes, estudioso do tema:

“Não se cuida aqui de formações econômicas que se amoldem à convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, que intermedeiam a oferta e a procura de emprego.

Trata-se de vasta rede de tráfico de pessoas e intermediação de mão de obra, ainda que muitos possuam estrutura jurídica formal, pois o arregimentador, pessoa física, conhecido como ‘gato’, em muitas cadeias produtivas possui empresas de prestação de serviços, mas o único

¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Terceirização: O que é, o que não é e o que pode ser*. 1. ed. São Paulo: Estúdio Editores.com, 2014, p. 35.

serviço que patrocina é a venda de trabalho humano, sem agregar qualquer serviço especializado às atividades. (...)

Assim, uma associação espúria entre os bolsões de pobreza, a atomização do mercado de trabalho e a própria dinâmica desigual e combinada da economia nacional permitem a criação de uma multiplicidade de empresas e negócios jurídicos que simulam a prestação de serviços especializados, quando em verdade apenas patrocinam a mercantilização do trabalho humano.²

Pois bem, a dissimulação por trás da prática nacional - terceirização de atividade não especializada e por meio de empresas que existem unicamente para alugar pessoas - afronta o sistema capitalista e a livre concorrência.

A discussão que se propõe, nesse momento, é analisar se o trabalhador terceirizado pode ser considerado pertencente a uma nova categoria profissional.

Uma das formas de tornar a terceirização nas atividades-fim e meio atrativa, do ponto de vista dos custos, é descolar o trabalhador terceirizado de sua categoria profissional, ou seja, da categoria econômica da atividade empresarial da tomadora de serviços.

Para enfrentar essa questão, é necessário compreender como se dá a estruturação sindical no Brasil.

No ordenamento jurídico brasileiro, como se sabe, o sistema sindical é construído em torno da noção de atividade econômica, consubstanciada na categoria, profissional ou econômica. É o que se extrai da leitura do art. 511 da CLT, *in verbis*:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Luciano Martinez diz que, para a legislação sindical brasileira, “os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”³.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

“Um terceiro critério estabelece como base sociológica do sindicato a categoria profissional e econômica, sendo a categoria o conjunto de pessoas de qualquer profissão e de

² MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Terceirização: O que é, o que não é e o que pode ser*. 1. ed. São Paulo: Estúdio Editores.com, 2014, págs. 35-36.

³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 817.

qualquer empresa que exercem o seu trabalho num setor da economia, determinado pela atividade preponderante da empresa em questão. Assim, exemplificando, todos os empregados das empresas hoteleiras, independentemente da sua profissão, reúnem-se numa categoria, que é representada por um sindicato. Não se trata nem de sindicato por empresa, nem de sindicato por profissão. Ultrapassa o limite de uma empresa. Esta apenas serve de indicativo da atividade preponderante para que aqueles que nessa se encontram se vinculem para fins sindicais.”⁴ (grifo nosso)

A quebra dessa identidade, com a alegação de que o trabalhador terceirizado integraria uma nova categoria, por exemplo, a de prestadores de serviços ou outra denominação que a imaginação possa lhe atribuir, serve apenas para afastar a entidade sindical da categoria profissional correspondente, mais forte e representativa, em favor de uma entidade sindical composta por trabalhadores dispersos e, portanto, com menos poder de negociação. Ademais, trata-se de manobra ilícita, porquanto contrária ao disposto no art. 8º, II, da Constituição Federal⁵ e ao citado art. 511 da CLT.

Com isso, introduz-se a assimetria entre os sujeitos coletivos, comprometendo o equilíbrio negocial que deve existir para a higidez do processo de negociação coletiva e a legitimidade dos instrumentos advindos desse processo (acordos e convenções coletivas de trabalho), além de configurar grave fraude no sistema sindical adotado, por categoria.

Não há dúvidas de que a terceirização gera impactos deletérios na representação sindical e, por consequência, nos direitos negociados. Nas palavras de Patrícia Pelatieri:

A terceirização e a consequente fragmentação da representação sindical dos trabalhadores anteriormente representados por uma entidade sindical com maior tradição ensejam, frequentemente, o rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho.⁶

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 28ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013, págs. 1.325-1.326.

⁵ “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:(...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, **representativa de categoria profissional ou econômica**, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (...)”

⁶ PELATIERI, Patrícia; *et. al.* As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). *Terceirização do trabalho no Brasil*. Novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018, p. 35.

Nesse cenário, a empresa tomadora de serviços encontraria mais uma vantagem econômica - ilícita, frisamos - na terceirização, na medida em que, para esse conjunto de trabalhadores terceirizados seria aplicado um instrumento coletivo negociado por entidade sindical em desconformidade com o sistema adotado pela Constituição Federal e CLT, além de fragilizada e, portanto, com patamares de direitos mais baixos. Terreno fértil para que o art. 611-A possa produzir os seus efeitos negativos na condição social dos trabalhadores e configurar mais uma quebra no já combalido sistema sindical nacional.

Em outro giro, e a partir do sistema sindical vigente no Brasil, não é possível reconhecer que um trabalhador terceirizado, exercendo atividades-fim ou meio numa tomadora de serviços, vinculado, dessa forma, a ela, integre uma categoria profissional diversa daquela constituída em paralelismo com a atividade finalística da empresa tomadora, ou seja, com a atividade econômica preponderante a que destina sua força de trabalho.

A partir dos ensinamentos de Mozart Victor Russomano, é possível sustentar que somente haveria a perda da qualidade de integrante da categoria profissional do trabalhador terceirizado se houvesse ruptura com o exercício da atividade no seu tomador de serviços. Diz tal autor o seguinte:

(...) a condição substancial para que a sindicalização se faça e se mantenha é a permanente vinculação do sindicalizando à categoria profissional ou econômica que a entidade representa. De modo que, perdida a qualidade essencial referida, o sindicalizado será um corpo estranho no quadro do sindicato. Não terá mais os interesses comuns aos demais associados, não saberá deliberar sobre as conveniências da profissão ou da atividade da empresa, não sentirá e compreenderá o alcance das medidas tomadas - enfim, haverá perdido a solidariedade de sentimentos e de ações que servem de base espiritual e psicológica à célula sindical⁷.

Portanto, o trabalhador que labora em atividade-fim ou meio do tomador de serviço é integrante da categoria profissional correspondente à atividade econômica da empresa na qual presta os seus serviços. Não integra uma categoria fluída de trabalhadores prestadores de serviços ou “terceirizados”. Aliás, seguindo a posição jurídica acima, atividade terceirizada não constitui categoria econômica.

A sua filiação sindical, nos precisos termos do art. 8º, II, da Constituição Federal e do art. 511 da CLT, dar-se-á no sindicato da categoria profissional que se forma em paralelismo do sindicato da categoria econômica.

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Volume 2. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 655.

Por exemplo, se uma montadora de automóveis decidir terceirizar os serviços de sua linha de montagem ou a limpeza de seu espaço físico, os trabalhadores terceirizados que ali prestarem serviços serão vinculados ao sindicato dos metalúrgicos daquela base territorial. Com isso, os direitos aplicados ao seu contrato de trabalho serão aqueles constantes no instrumento coletivo firmado por este sindicato.

E não há como ser diferente, eis que a terceirização não constitui atividade econômica em si, mas apenas a realização de parte de atividade necessária a uma atividade principal, esta sim componente de uma atividade econômica.

A criação de sindicatos de trabalhadores terceirizados serviu apenas e tão somente para fragmentar o movimento sindical nacional e para rebaixar ainda mais as condições sociais dos terceirizados, pois, por meio fraudulento, são negociados “direitos” inferiores aos da atividade econômica na qual se enquadram. Se assim não fosse, e os direitos negociados fossem superiores aos da categoria econômica, a terceirização não seria utilizada. Isto porque no Brasil ela é usada na imensa maioria das vezes apenas para reduzir ilicitamente custos trabalhistas, conforme acima explicitado.

Exemplificando: caso o terceirizado que realiza a limpeza da citada montadora de automóveis fosse corretamente enquadrado na sua categoria econômica - a dos metalúrgicos -, receberia o piso salarial e demais benefícios dos metalúrgicos, de maneira que não seria vantajoso terceirizá-lo, pois além de possuir o mesmo custo dos empregados contratados diretamente, a montadora teria ainda de desembolsar algum valor para a empresa de terceirização (a que aluga as pessoas). Dessa maneira, o terceirizado custaria mais caro que um metalúrgico registrado diretamente, o equivalente a X (custo de um metalúrgico) + 10% (exemplo de percentual destinado à locadora de pessoas, vulgarmente conhecida como empresa de terceirização).

Enfim, a terceirização na forma adotada no Brasil - como meio de se reduzir custos - somente sobrevive porque atua em contrariedade à lei, seja pelo descumprimento de direitos trabalhistas específicos (não pagamento de horas extras, de férias, de verbas rescisórias etc.), seja pelo descumprimento do correto enquadramento sindical e dos direitos daí oriundos (piso salarial, cesta básica, vale-refeição etc.).

Por outro lado, argumentos contrários à medida em razão do terceirizado poder prestar serviços para diversos tomadores não justificam o descumprimento da lei.

Nesse contexto, cabe desmistificar essa alegação porque os terceirizados costumam ficar meses e por vezes até anos num mesmo tomador dos serviços e inúmeras vezes continuam no mesmo posto de trabalho ainda quando o empregador formal desaparece, passando a ser contratado pela nova

terceirizada que passa a ocupar o posto de serviço, sem descontinuidade na prestação de serviços.

Além disso, basta à empresa terceirizada atentar-se ao que prevê os instrumentos coletivos dos tomadores dos serviços, garantindo os benefícios ali previstos durante o período em que seus empregados estiverem laborando para cada tomador. Diferenças de benefícios entre um tomador e outro devem ser respeitadas pela locadora de pessoas.

Quando o trabalhador prestar serviços ao mesmo tempo a mais de um tomador, deve prevalecer a regra do Direito do Trabalho de aplicação da norma mais benéfica e, quanto ao instrumento coletivo em si, a teoria do conglobamento por instituto, ou seja, deve prevalecer o instituto mais benéfico constante de cada instrumento coletivo.

A prática contribui para que um mesmo empregado não seja jogado de um tomador de serviços a outro, como se mera mercadoria fosse, e, principalmente, para reduzir os danos oriundos da terceirização, tornando-a desvantajosa quando usada com escopo único de reduzir custos.

3. CONCLUSÕES

Neste breve texto defendemos a posição de que no Brasil a terceirização é utilizada como forma ilícita de reduzir custos trabalhistas, similar ao papel desempenhado pelo comerciante negreiro do regime econômico mercantil-escravista, sendo, dessa forma, sempre perversa ao trabalhador.

Além disso, como ponto principal, demonstramos que a Constituição Federal e a CLT fixaram o sistema sindical em torno da noção de atividade econômica, consubstanciada na categoria, profissional ou econômica.

Ademais, a terceirização não constitui atividade econômica em si, mas apenas a realização de parte de atividade necessária a uma atividade principal, esta componente de uma atividade econômica.

Dessa maneira, o trabalhador terceirizado pertence à categoria profissional paralela à categoria econômica do tomador dos serviços, estando sujeito, portanto, aos instrumentos coletivos aplicados aos empregados desse tomador.

Como consequência, ilícita a aplicação de instrumentos coletivos editados por sindicatos de terceirizados, porquanto inexistente essa categoria profissional e porque em desacordo com a norma fundamental e a lei.

Enfim, como forma de reduzir os impactos deletérios decorrentes da terceirização, necessário aplicar-se a Constituição Federal e a Lei para reconhecer que o trabalhador terceirizado está enquadrado na categoria profissional paralela à categoria econômica do tomador dos serviços e, como consequência, garantir-lhe os benefícios constantes dos instrumentos coletivos dessa categoria.

MEDIDAS DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES LGBTQ+

Larissa Medeiros Rocha ¹

INTRODUÇÃO

Os direitos LGBTQ+ estão sendo constantemente debatidos em diversos âmbitos da sociedade. A discussão está nas escolas, nos bancos das faculdades, no seio familiar e, também, no ambiente de trabalho. No Brasil, essa mudança segue uma tendência mundial de reconhecimento e promoção dos direitos para a população LGBTQ+, presente nas maiores entidades internacionais como a Organização das Nações Unidas - ONU², Organização Internacional do Trabalho - OIT³ e a Organização dos Estados Americanos - OEA⁴.

Contudo, a população LGBTQ+ ainda encontra alguns entraves na sua luta pelo reconhecimento de suas identidades e pelo respeito perante a sociedade. Nesse sentido, a maioria dos direitos atualmente concedidos para essa população são advindos de atuações do Poder Executivo e Judiciário e não do Poder Legislativo, o que demonstra que ainda há uma reticência no reconhecimento da identidade LGBTQ+ e na promoção dos seus respectivos direitos⁵.

¹ Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Advogada Trabalhista. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Membro da Comissão de Diversidade Sexual - Subseção Butantã - OAB/SP.

² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Genebra, 2007.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho*. 2. ed. Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Brasília, OIT/UNAIDS/PNUD, 2015.

⁴ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas*. Organização dos Estados Americanos, 2015, p. 32.

⁵ Esse é o caso do Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; da Resolução nº 175/2013,

Diante disso, é importante difundir o debate acerca do tema e discutir medidas que garantam que essa população não fique à margem da sociedade, tendo os seus direitos garantidos em todos os lugares que ocupam. No âmbito do Direito do Trabalho, deve-se discutir o dever dos empregadores na proteção desses direitos, as vantagens e os benefícios na diversidade e na inclusão LGBTQ+, bem como as medidas que os empregadores podem tomar para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado para todos.

1. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O artigo 225 da Constituição Federal menciona que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, neste compreendido também o meio ambiente de trabalho, por força da menção expressa do artigo 200 da Constituição Federal⁶. Nesse sentido, Adelson Silva dos Santos esclarece que “o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, essencial à sadia qualidade de vida do trabalhador, pode ser reconhecido como materialmente um direito fundamental”⁷. Fábio Fernandes também segue esse posicionamento e menciona que “não há como negar que o meio ambiente saudável equilibrado é um dos direitos fundamentais humanos, na medida em que é ligado de forma intrínseca com a dignidade da pessoa humana”⁸.

do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que proíbe os cartórios do país de se recusarem a realizar celebração de casamento civil ou de converter união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo; e da decisão do Superior Tribunal de Justiça no âmbito do Recurso Especial (REsp) nº 1026981, que reconheceu aos companheiros do mesmo sexo o direito ao recebimento de previdência privada complementar.

⁶ Artigo 200 da Constituição Federal: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos; II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde; IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico; V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano; VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁷ SANTOS, Adelson Silva. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 81.

⁸ FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009, p. 42.

O meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental esculpido no texto constitucional e deve ser observado pela sociedade e, principalmente, pelos empregadores que dirigem as relações de trabalho e que têm o dever de garantir aos trabalhadores um local hígido para o labor (art. 7º, XXII, da CRFB/88 c/c arts. 155 e 157, I, da CLT). Um ambiente de trabalho equilibrado compreende a salvaguarda do trabalhador contra todas as formas de degradação laboral que prejudiquem a sua sadia qualidade de vida, incluindo interações de ordens físicas, químicas, biológicas e psicológicas do indivíduo no ambiente que desempenha seu ofício⁹.

O inciso III do artigo 1º da Constituição Federal sustenta que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do estado democrático de direito, enquanto o inciso IV do artigo 3º da Constituição Federal de 1988 preconiza que é objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. De forma complementar, o artigo 5º da Constituição Federal garante que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. No âmbito das relações de trabalho, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e os artigos 5º e 461 da CLT, também fazem menção ao princípio da igualdade e à vedação à discriminação.

Apesar de não estar expressamente disposto no texto constitucional e na Consolidação das Leis do Trabalho, a discriminação contra pessoas LGBTQ+ é vedada em todo o território nacional e deve ser combatida pela sociedade e seus representantes, tendo em vista os fundamentos e os princípios da igualdade insculpidos no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse aspecto, o respeito à orientação sexual e à identidade de gênero de cada indivíduo deve ser promovida em todos os âmbitos da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho.

Dito isso, verifica-se que a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado para os trabalhadores LGBTQ+ compreende um local de trabalho com livre acesso e manutenção ao emprego, com inexistência de impedimentos na progressão da carreira e com ausência de discriminação ou assédio, sendo dever do empregador garantir tais condições, sob pena de violação dos direitos dos trabalhadores LGBTQ+.

Além da garantia constitucional, a legislação infraconstitucional também aborda o tema apontando o empregador como responsável pela promoção de um ambiente de trabalho sem discriminação. Nesse ponto, a Lei nº 9.029/95,

⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Direito Ambiental do Trabalho - Apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2013.

que proíbe a realização de práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dispõe que a empresa que sujeitar seus empregados e candidatos a práticas discriminatórias incorrerá em crime, restará impossibilitada de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais e estará sujeita ao pagamento de multa administrativa. Caso o empregado tenha sofrido uma dispensa discriminatória, além do recebimento da indenização por danos morais, o atingido também terá direito à reintegração ao emprego com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida também de juros legais.

Especificamente para a comunidade LGBTQ+, vale mencionar a Lei Estadual do Pará nº 7.56/2011, que proíbe expressamente a discriminação em virtude de raça, sexo, cor, idade, religião, orientação sexual, ou quaisquer outras formas de discriminação. A Lei reconhece discriminação como “qualquer ato ou omissão que caracterize constrangimento, proibição de ingresso ou permanência, exposição a situação vexatória, tratamento diferenciado, cobrança de valores adicionais ou preferimento no atendimento”, citando expressamente como atos discriminatórios “negar emprego, demitir sem justa causa, impedir ou dificultar a ascensão profissional em empresa privada”. O Estado do Amapá também editou legislação sobre o tema. A Lei nº 1999/2016 autorizou a criação do Conselho dos Direitos da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais do Estado do Amapá (CELGBT - AP) e tem como finalidade elaborar, acompanhar, monitorar, fiscalizar e avaliar a execução de políticas públicas para lésbicas, gays, bissexuais, tranvestis e transexuais destinadas a assegurar a essa população o pleno exercício de sua cidadania.

Neste contexto, verifica-se a existência de um arcabouço jurídico importante que garante um local de trabalho saudável, com equidade, livre de assédios ou discriminações. É essencial que os empregadores entendam seus papéis na promoção dos direitos LGBTQ+, seja pelas obrigações constitucionais e legais mencionadas, seja pelas vantagens que uma política aberta de diversidade pode trazer aos negócios, que serão mencionadas a seguir.

2. IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE

Além das obrigações legais que os empregadores devem cumprir, vale mencionar que a promoção à diversidade e o respeito aos indivíduos em relação à sua orientação sexual e identidade de gênero traz benefícios positivos ao crescimento econômico da empresa, bem como a sua reputação. Isto porque,

pesquisas mostram que um ambiente sem discriminação proporciona um maior comprometimento com o trabalho, melhores relacionamentos no local de trabalho, além do aumento da produtividade entre os empregados LGBTQ+¹⁰.

O Instituto Ethos, organização fundada com a missão de ajudar empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, demonstrou que empregadores que garantem os direitos LGBTQ+ vivenciam um ambiente de trabalho com maior produtividade, menos absenteísmo, afastamentos ou rotatividade. Isto porque, torna-se estimulante trabalhar num lugar onde as pessoas se respeitam e onde existe valor a diversidade e a pluralidade de características do indivíduo¹¹.

Nesse sentido, uma pesquisa mundial realizada pela PricewaterhouseCoopers (PwC), em 2018, evidenciou que 81% dos empregados acreditam que a empresa ao demonstrar seu apoio aos direitos LGBTQ+ experimenta um aumento na criatividade, reunindo uma diversidade de experiências e pensamentos. Além disso, 96% das empresas entrevistadas entendem que ser favorável aos direitos LGBTQ+ lhes proporcionou um acesso mais amplo aos melhores talentos¹².

Assim, um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e que se posiciona a favor dos direitos humanos LGBTQ+ beneficia, tanto os trabalhadores incluídos nesse grupo com um maior engajamento por parte dos empregados, como também as demais pessoas que não toleram trabalhar em um ambiente onde condutas discriminatórias podem estar presentes e nada é feito quanto a isso.

A mesma pesquisa da PwC revela que mais que 80% dos empregados LGBTQ+ entrevistados acreditam que ter um foco de apoio aberto à comunidade LGBTQ+ melhorou a reputação da empresa no mercado, que passa a ser reconhecida como uma empregadora inclusiva. Outro dado importante extraído da mesma pesquisa é o fato de que 67% dos empregados acreditam que ter programa de apoio LGBTQ+ possibilitou à empresa uma melhor compreensão dos desejos e das necessidades de seus clientes¹³.

¹⁰ OUT & EQUAL WORKPLACE ADVOCATES. *2017 Workplace Equality Fact Sheet*. 2017. Disponível em: <http://outandequal.org/2017-workplace-equality-fact-sheet/>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

¹¹ INSTITUTO ETHOS. *O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT: Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. São Paulo, Brasil, 2013. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

¹² PRICEWATERHOUSECOOPERS - PwC. *Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent*. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/people-organisation/pdf/outnext-survey.pdf>. Acesso em 24 de setembro de 2019.

¹³ PRICEWATERHOUSECOOPERS - PwC. *Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent*. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/people-organisation/pdf/outnext-survey.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

Sobre esse assunto, a AMCHAM Brasil esclarece que promover a diversidade na relação laboral é uma maneira de colocar a empresa em contato com novas propostas e ideias, sendo, portanto, fonte de inovação. Ressalta ainda que “clientes ou consumidores são tão diversos e entendê-los é essencial para atendê-los bem, trazer melhores resultados para o negócio e perenizar a empresa”¹⁴.

Empresas que valorizam a diversidade atraem e retêm talentos que podem contribuir para o desenvolvimento dos negócios com a pluralidade de ideias e perspectivas. Além disso, o comprometimento com direitos LGBTQ+ demonstra que a empresa possui responsabilidade social, o que pode impactar diretamente na imagem reputacional das empresas perante os seus consumidores, investidores e fornecedores. Isto porque, já existem relatos de boicote a empresas e às organizações com indícios de preconceito ou de discriminação LGBTQ+.

Apesar do arcabouço jurídico, as vantagens reputacionais e dos benefícios comerciais para empresas, existentes atualmente, os empregados LGBTQ+ ainda sofrem dificuldades para ter seus direitos concretizados no local de trabalho.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada pela Santo Caos em 2015 mostrou que 53% dos empregados brasileiros não assumem a sua orientação sexual no trabalho¹⁵. Em 2022, a consultoria atualizou a pesquisa, e 43% das pessoas LGBTQ+ não compartilham a sua orientação sexual no trabalho¹⁶. Essa porcentagem é compatível com o levantamento feito pela Human Rights Campaign Foundation, em 2019, a qual estimou que quase 50% dos trabalhadores estadunidenses também não compartilham a sua orientação sexual com os seus empregadores¹⁷.

No mais, o Center for Talent Innovation identificou que todos os trabalhadores no Brasil de alguma forma limitam a manifestação da sua identidade LGBTQ+ no ambiente de trabalho. O estudo esclarece que 61% dos trabalhadores não dividem essa informação com os seus empregadores,

¹⁴ AMCHAM BRASIL. *DIVERSIDADE. O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?*. 2016. Disponível em: <https://www.amcham.com.br/noticias/competitividade/cartilha-amcham-ensina-como-adotar-a-diversidade-como-pratica-nas-empresas-5212.html>. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

¹⁵ SANTO CAOS. *Demitindo Preconceitos*. 2015. Disponível em: <http://www.demitindopreconceitos.com>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

¹⁶ SANTO CAOS. *Demitindo Preconceitos*. 2022. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindo-preconceitos-2-0>. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

¹⁷ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2019*. Estados Unidos da América, 2019. Disponível em: <https://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index>. Acesso em: 30 de setembro de 2019.

enquanto que os demais 49%, apesar de informarem sobre serem LGBTQ+, minimizam esse seu traço identitário para não sofrer discriminação¹⁸.

A pesquisa da Santo Caos de 2015 concluiu que 40% de todos os entrevistados LGBTQ+ afirmaram já terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual, sendo que as principais situações descritas são: piadas sem consentimento por superiores ou colegas; ser evitado(a) por colegas de trabalho; fofocas; assédio moral; e exposição por colegas seguida por pedido de demissão¹⁹. Na pesquisa realizada em 2022, 70% dos entrevistados entende que existem preconceitos com pessoas LGBTQ+ no dia a dia do trabalho, ainda que de forma velada²⁰.

Outra pesquisa realizada pela Elancers, empresa de sistemas de recrutamento e seleção, demonstrou que 20% das empresas não contratariam homossexuais para determinados cargos, sendo que 7% delas não contratariam homossexuais em nenhum caso²¹.

Diante disso, verifica-se que é essencial o engajamento verdadeiro dos empregadores com os seus trabalhadores LGBTQ+ e com a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado para que estes obreiros possam desenvolver suas atividades sem entraves.

Nesse compasso, faz-se necessário tratar medidas específicas que podem ser aplicadas no local de trabalho, contribuindo para a garantia dos direitos LGBTQ+. Tais ações, além de auxiliar as empresas no cumprimento da legislação trabalhista, mitigando eventuais riscos de reclamações individuais ou coletivas, também impactam no aumento da produtividade dos empregados e no desenvolvimento econômico das empresas.

3. MEDIDAS DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBTQ+

Como visto, há ainda a necessidade de promoção dos direitos LGBTQ+ no ambiente de trabalho, além de vigilância constante para que sejam evitadas violações aos direitos dos empregados em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Para concretizar o direito do trabalhador LGBTQ+ ao

¹⁸ CENTER FOR TALENT INNOVATION. *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace*. Nova York, 2016. Disponível em: https://www.talentinnovation.org/_private/assets/OutInTheWorld_Infographic-CTI.pdf. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

¹⁹ SANTO CAOS. *Demitindo Preconceitos*. 2015. Disponível em: <http://www.demitindopreconceitos.com>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

²⁰ SANTO CAOS. *Demitindo Preconceitos*. 2022. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindo-preconceitos-2-0>. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

²¹ TEGON, CESAR. *Duas em cada dez empresas se recusam a contratar homossexuais no Brasil*. *Carta Capital*. 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/duas-em-cada-dez-empresas-se-recusam-a-contratar-homossexuais-no-brasil-1703/>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

meio ambiente de trabalho equilibrado, propõem-se a seguir medidas que os empregadores podem adotar no local de trabalho.

As medidas propostas foram baseadas no estudo aprofundado realizado pelo Human Rights Campaign Foundation, chamado de *Corporate Equality Index*, que consiste em uma ferramenta para as empresas na adoção de políticas, práticas e benefícios inclusivos para trabalhadores LGBTQ+.

Estas podem não só servir como instrumentos na garantia do direito constitucional dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho equilibrado, como podem trazer benefícios financeiros e reputacionais às empresas, por meio da retenção da força de trabalho, aumento da produtividade, engajamento do consumidor final e o desenvolvimento da responsabilidade social de cada empresa.

3.1. Políticas de Não Discriminação

A existência de políticas institucionais vedando a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero auxiliam na promoção da igualdade de oportunidades a todos os empregados, na aquisição e na retenção de talentos diversos, contribuindo para o crescimento econômico da empresa, além de auxiliar o empregador a acompanhar o ritmo das mudanças legais no país e na opinião pública da sociedade. Ainda, a criação de políticas inclusivas implica em poucos custos para as empresas e é consistente com os procedimentos de proteção adotados para outras minorias protegidas, como, por exemplo, os negros, as mulheres e as pessoas com deficiência.

No Brasil, não há previsão específica relacionada à adoção de regulamentos internos ou políticas empresariais²². Todavia, é certo que a ausência de conceituação destes institutos na legislação trabalhista não impede a sua criação e a sua utilização para auxiliar na direção das relações de trabalho. Nesse sentido, Homero Batista Mateus da Silva²³ destaca que o artigo 444

²² Há disposições genéricas sobre o tema, como no §1º do artigo 391 da CLT, que dispõe que “*não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez*”; no artigo 144, da CLT, que menciona que “*o abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho*”; no inciso VI, do artigo 611-A, da CLT, que dispõe que as convenções e acordos coletivos de trabalho terão prevalência sobre a legislação quando tratarem sobre o regulamento empresarial; e na alínea “b” do artigo 896, da CLT, que trata das hipóteses de cabimento do Recurso de Revista, destacando que caberá quando “*darem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a*”.

²³ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*, vol. 6: contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

da CLT, ainda que explicitamente, autoriza a existência de documentos com essa temática. O referido artigo preconiza a possibilidade de livre estipulação das condições de trabalho entre as partes em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim, verifica-se que, ainda que implicitamente, o legislador autorizou os empregadores a incorporar outros deveres e direitos no contrato de trabalho dos empregados, desde que estas disposições não contraponham ou violem as normas trabalhistas vigentes.

No caso de políticas de não discriminação focadas para empregados LGBTQ+, após a implementação desse documento no âmbito da empresa, há uma expectativa que todos os empregados cumpram as respectivas determinações, sob pena de aplicação de medidas disciplinares cabíveis, o que auxiliará na inibição de atos discriminatórios e garantirá aos empregados LGBTQ+ uma maior proteção no desenvolvimento de suas atividades.

É importante que haja uma previsão expressa de proteção à orientação sexual e à identidade de gênero nesses documentos, tendo em vista que regulamentos que excluem os empregados LGBTQ+, mesmo que não intencionalmente, podem ser compreendidos como uma falta de suporte aos empregados e, eventualmente, fazê-los não se sentirem devidamente reconhecidos.

Verifica-se que os regulamentos e as políticas com este foco acabam por atuar como mecanismos de regulação das relações de trabalho (vedando atitudes discriminatórias) e de disseminação da cultura empresarial de tolerância zero à discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero. No mais, documentos nesse sentido também podem atuar como eventuais mitigadores de riscos trabalhistas advindos de ações judiciais pleiteando indenização por danos morais em razão de discriminação ou assédio moral, podendo ser individuais ou coletivas, ajuizadas por empregados únicos, ou por sindicatos, ou pelo Ministério Público do Trabalho.

A necessidade e os benefícios da existência de políticas expressas de não discriminação de trabalhadores LGBTQ+ já foi reconhecida perante as maiores empresas mundiais. O *Corporate Equality Index de 2022*, produzido pela Human Rights Campaign Foundation (“HRC”), ressalta que 100% das empresas ranqueadas possuem políticas de não discriminação em razão da orientação sexual e identidade de gênero²⁴.

²⁴ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2022*. Estados Unidos da América, 2022. Disponível em: https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2022?_ga=2.195722921.403762568.1664223669-1769965653.1664223669. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

Traçando um panorama, no relatório emitido em 2002 pela HRC, apenas 5% das empresas ranqueadas possuíam menção à proteção à identidade de gênero, o que demonstra um relevante progresso em relação ao reconhecimento e proteção dos trabalhadores transgêneros no ambiente de trabalho²⁵.

3.2. Igualdade nos benefícios contratuais

Pacotes de benefícios fornecidos pelo empregador são elementos essenciais para atrair e reter talentos no meio corporativo. Garantir benefícios inclusivos para os empregados LGBTQ+ e seus famílias é, em geral, uma proposta de baixo custo e alto retorno para as empresas. Além disso, as estruturas de benefícios equitativos estão alinhadas com o princípio de igualdade salarial, o que veda qualquer tipo de discriminação na remuneração do empregado. Portanto, é necessário que os empregadores estejam atentos para que os benefícios sejam garantidos equitativamente a sua força de trabalho, independentemente da orientação sexual e/ou da identidade de gênero do empregado.

Conforme visto anteriormente, a igualdade é um preceito da Constituição Federal (artigo 5º) e no âmbito das relações de trabalho, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e os artigos 5º e 461 da CLT, também fazem menção à vedação da discriminação em geral. Dessa forma, é certo que garantir o mesmo pacote de benefícios para empregados heterossexuais e homossexuais, bem como para cisgêneros e os transgêneros, é pressuposto da efetivação do princípio da igualdade.

No âmbito corporativo, a garantia à igualdade na concessão de benefícios a trabalhadores LGBTQ+ se concretiza no acesso às vantagens fornecidas pela empresa de forma igualitária ou, ainda, na concessão de plano de saúde corporativo, plano de previdência privada e seguro de vida, os quais devem ser oferecidos sem discriminação em razão da orientação sexual do empregado. De igual forma, quando for oferecido um benefício em razão do gênero do trabalhador, esse benefício deverá ser estendido aos trabalhadores transgêneros.

O Conselho Nacional de Justiça, ao editar a Instrução Normativa nº 15/2013, foi o primeiro órgão do Poder Judiciário a incluir o companheiro homossexual dos seus servidores como dependente para fins de concessão de benefícios. Diversas convenções e acordos coletivos de trabalho também já

²⁵ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2002*. Estados Unidos da América, 2002. Disponível em: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CorporateEqualityIndex_2002.pdf?_ga=2.43039845.1315353678.1569865264-1903453663.1544877076. Acesso em: 30 de setembro de 2019.

fazem menções expressas à garantia de licenças e aos demais benefícios no caso de matrimônio de casais homossexuais iguais àqueles concedidos aos casais heterossexuais²⁶.

No caso dos demais benefícios contratuais, como planos de previdência privada e apólices de seguro de vida, não deverá haver impeditivos para o registro dos cônjuges ou parceiros homoafetivos dos empregados como beneficiários da previdência privada ou do seguro de vida e também para a concessão de atendimento e tratamento aos trabalhadores transgêneros, cabendo aos empregadores viabilizarem esse direito perante as operadoras dos respectivos serviços.

Verifica-se haver uma tendência das agências reguladoras e órgãos do Poder Executivo em colaborar para a concessão igualitária de benefícios previdenciários e contratuais, incentivando tal prática no mundo corporativo. A Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) editou, em 04/05/2010, a Súmula Normativa nº 12, que determinou que as operadoras de planos de saúde terão que aceitar como dependente o companheiro do mesmo sexo que comprove união estável ou casamento com o titular do plano²⁷. Por sua vez, o Ministério da Previdência Social editou a Portaria 513/2010, bem como o Instituto Nacional de Seguro Social expediu a Instrução Normativa nº 25/2000, que foi incorporada pela INSS/PRES nº 68/2013, estabelecendo a concessão de pensão por morte e auxílio-reclusão para o companheiro homossexual, em sede administrativa, assegurando-lhe o direito a integrar o rol de dependentes do empregado²⁸.

Caso os empregados LGBTQ+ não tenham o mesmo acesso ao pacote de benefícios em relação aos demais empregados da empresa, isso poderá ensejar uma ação sob a alegação de discriminação no ambiente de trabalho e levar ao pagamento de indenizações nos âmbitos individual e coletivo, caso a questão seja discutida nos Tribunais do Trabalho. Não podendo ser

²⁶ Este é o caso da Convenção Coletiva de Trabalho do EAA, que dispõe em sua cláusula 29: *Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seu companheiro (a) e dependentes habilitados perante a previdência social.* (Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo e Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias e Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo. 2018/2019).

²⁷ BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). *Súmula Normativa nº 12*. 2010. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&form%20at=raw&id=NzA>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

²⁸ DIAS, Maria Berenice. *Homoafetividade e direitos LGBTI*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

descartado também eventual atuação do Ministério Público do Trabalho, que poderá propor a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), coibindo a empresa de perpetuar a diferenciação de trabalhadores LGBTQ+.

De acordo com o relatório da HRC, 74% das empresas analisadas concedem a mesma cobertura médica aos parceiros e aos cônjuges de empregados homossexuais e aos empregados heterossexuais. O mesmo relatório aponta, ainda, que 88% dos empregadores fornecem cobertura médica inclusiva aos trabalhadores transgêneros. Em 2002, nenhuma empresa garantia aos empregados LGBTQ+ os mesmos benefícios dos empregados heterossexuais e cisgêneros²⁹.

3.3. Treinamentos de gestores e equipe e criação de grupos de afinidade

A existência de políticas e concessão de benefícios igualitários são críticos para a inclusão dos trabalhadores LGBTQ+ na força de trabalho, mas não são, por si só, suficientes para apoiar uma verdadeira cultura inclusiva no local de trabalho. Os empregadores reconhecem serem necessários, além da instituição de uma política, uma programação adicional e esforços educacionais. Algumas das formas mais comuns de inclusão LGBTQ+ são: programas de treinamento em diversidade, grupos de afinidade ou comitês de diversidade.

É certo que as empresas devem investir na competência organizacional para a inclusão de pessoas LGBTQ+ no trabalho pois a existência de políticas de não discriminação, por si só, não garante que as práticas organizacionais seguem as diretrizes estabelecidas, pois a retenção de empregados está diretamente ligada às experiências que os empregados estão vivendo no dia a dia.

Os programas de treinamento não são novidade perante as organizações corporativas. Há muito tempo se discute workshops e treinamentos para os mais diversos temas, como de liderança e gestão, de habilidades específicas do negócio e de diretrizes e normas da empresa. Nesse sentido, o treinamento de diversidade seguiria a mesma lógica, orientando os empregados sobre as questões relacionadas à promoção da diversidade e à cultura de tolerância zero de discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de gênero.

O processo de treinamento dos trabalhadores para o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela empresa é essencial para a boa condução das atividades laborais, beneficiando tanto o empregado, que terá maior conhecimento sobre as expectativas da empresa, como a organização, que garantirá a realização do trabalho conforme o padrão estabelecido.

²⁹ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2022*. Estados Unidos da América, 2022. Disponível em: https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2022?_ga=2.195722921.403762568.1664223669-1769965653.1664223669. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

Importante ressaltar que não há um método de treinamento universal que funcione para todas as empresas. Ao definir o formato de um treinamento sobre questões de orientação sexual e identidade de gênero, deve-se sempre levar em consideração a natureza, a estrutura, o tamanho da organização, bem como das suas demandas e dos objetivos com a realização da atividade. Neste ponto, há maior probabilidade de eficácia do treinamento se este for realizado de forma adaptada à cultura específica do local de trabalho.

No mais, a possibilidade de os empregadores realizarem cursos e treinamentos aos seus empregados, desde que dentro do horário de trabalho ou sob o pagamento de horas extras, é autorizada pelo artigo 4º da CLT, bem como pela aplicação analógica dos artigos 157 e 158 da CLT, que tratam da instrução e obediência dos empregados quanto às normas de segurança e medicina do trabalho.

No tocante aos grupos de afinidade, diversas empresas têm proporcionado espaços para a discussão de variados temas no local de trabalho, incluindo grupos ligados a gênero, raça, religião, pessoa com deficiência e pessoas LGBTQ+. O objetivo desses grupos é duplo, promover um senso de comunidade e visibilidade dessas diversas populações dentro de uma empresa e alavancar o *networking* e as habilidades dessas pessoas para ajudar a concretizar os objetivos de negócios da organização e dos empregados.

Mesmo as pessoas que não possuem as características que levaram à criação de determinado grupo, como homens no caso de grupo de afinidade de mulheres, ou pessoas heterossexuais no grupo de trabalhadores LGBTQ+, é possível participar como aliados, bem como auxiliar a organização e os demais empregados na promoção da diversidade.

De acordo com o relatório da HRC³⁰, estender a possibilidade de participação de aliados no grupo de afinidade LGBTQ+ colabora com a promoção da igualdade no local de trabalho, tendo em vista a possibilidade de se entrar em contato com novos pontos de vista, facilitando a inclusão de empregados LGBTQ+ e a disseminação da cultura empresarial. De acordo com a pesquisa realizada, ainda, 95% das empresas ranqueadas possuem grupos de afinidade ou comitês de diversidade que contam com empregados LGBTQ+ e aliados.

4. CONCLUSÃO

As pessoas LGBTQ+ ainda encontram resistência na promoção dos seus direitos na sociedade. No âmbito do trabalho, as pesquisas apontadas

³⁰ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2022*. Estados Unidos da América, 2022. Disponível em: https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2022?_ga=2.195722921.403762568.1664223669-1769965653.1664223669. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

demonstram que os empregados continuam a vivenciar atos discriminatórios em razão da sua orientação sexual ou da identidade de gênero, que acabam por impactar no desenvolvimento profissional do indivíduo.

Conforme visto acima, é papel do empregador garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado para todos os seus trabalhadores, incluindo aqueles que se identificam como LGBTQ+, por força dos artigos 200 e 225 da Constituição Federal. Além disso, as previsões constitucionais e infraconstitucionais vedam condutas discriminatórias na admissão, manutenção e despedida do empregado, sendo o empregador responsável pelo pagamento de indenização por danos morais em favor do ofendido, bem como pelo pagamento de multas administrativas.

No mais, além dos deveres legais de proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação, foi constatado que os empregadores que defendem valores de inclusão e diversidade laboral experimentam crescimento na produtividade dos seus empregados, além de crescimento no desenvolvimento econômico da empresa. Adotando práticas *LGBTQ+friendly*, essas empresas são capazes de reter talentos, melhorar o desempenho no trabalho e interagir melhor com os seus clientes e consumidores.

Para a concretização de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso, com base no documento Corporate Equality Index, elaborado pela Human Rights Campaign Foundation, foram propostas medidas a serem desenvolvidas pelos empregadores, sendo elas: políticas de não discriminação; igualdade nos benefícios contratuais; e treinamento de gestores e equipe e criação grupos de afinidade.

As medidas sugeridas buscam auxiliar o empregador na promoção de um ambiente livre de discriminação e assédio, de forma que, além de garantirem o direito fundamental do trabalhador, também podem cumprir o objetivo de mitigar eventuais riscos trabalhistas ligados a ações que visem ao pagamento de indenizações por danos morais no caso de violações dos direitos dos trabalhadores LGBTQ+ no âmbito laboral.

Por fim, não se pretende limitar a atuação dos empregadores em relação ao desenvolvimento da diversidade e da inclusão dos trabalhadores LGBTQ+ no ambiente de laboral, sendo possível realizar outras medidas que se adequem à cultura empresarial daquela determinada empresa e/ou grupo de empresas. Assim, pretendeu-se apenas guiar o empregador no auxílio à implantação de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde os direitos dos trabalhadores LGBTQ+ sejam efetivamente respeitados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMCHAM BRASIL. *DIVERSIDADE. O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?*. 2016. Disponível em: <https://www.amcham.com.br/noticias/competitividade/cartilha-amcham-ensina-como-adotar-a-diversidade-como-praticar-nas-empresas-5212.html>. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *Key Terms and Concepts in Understanding Gender Diversity and Sexual Orientation Among Student*. 2015. Disponível em: <https://www.apa.org/pi/lgbt/programs/safe-supportive/lgbt/key-terms.pdf>. Acesso em: 18 de setembro de 2019.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). *Súmula Normativa nº 12*. 2010. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&form%20at=raw&id=NzA>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra LGBT e promoção da cidadania homossexual*. Brasília: Conselho Nacional de Combate à Discriminação, 2004.

CENTER FOR TALENT INNOVATION. *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace*. Nova York, 2016. Disponível em: https://www.talentinnovation.org/_private/assets/OutInTheWorld_Infographic-CTI.pdf. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas*. Organização dos Estados Americanos, 2015, p. 32.

DIAS, Maria Berenice. *Homoafetividade e direitos LGBTI*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

EUROPEAN REGION OF THE INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION (ILGA-EUROPE). Disponível em: <https://www.ilga-europe.org/who-we-are/what-ilga-europe>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

FÓRUM DE DIREITOS E EMPRESAS LGBTI+. Disponível em: <https://www.forumempresaslgbt.com>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Direito Ambiental do Trabalho - Apontamentos para uma teoria geral*. Vol. 1. São Paulo: LT, 2013.

FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LT, 2009, p. 42.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2002*. Estados Unidos da América, 2002. Disponível em: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CorporateEqualityIndex_2002.pdf?_ga=2.43039845.1315353678.1569865264-1903453663.1544877076. Acesso em: 30 de setembro de 2019.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2019*. Estados Unidos da América, 2019. Disponível em: <https://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index>. Acesso em: 30 de setembro de 2019.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION. *Corporate Equality Index 2022*. Estados Unidos da América, 2022. Disponível em: https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2022?_ga=2.195722921.403762568.1664223669-1769965653.1664223669. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

INSTITUTO ETHOS. *O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT: Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. São Paulo, Brasil, 2013. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Genebra, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho*. 2. ed. Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Brasília, OIT/UNAIDS/PNUD, 2015.

OUT & EQUAL WORKPLACE ADVOCATES. *2017 Workplace Equality Fact Sheet*. 2017. Disponível em: <http://outandequal.org/2017-workplace-equality-fact-sheet/>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

PRICEWATERHOUSECOOPERS - PwC. *Out to Succeed: Realising the full potential of LGBT+ talent*. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/people-organisation/pdf/outnext-survey.pdf>. Acesso em: 24 de setembro de 2019.

ROCHA, Larissa Medeiros. *Direitos dos Trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SANTO CAOS. *Demitindo Preconceitos*. 2015. Disponível em: <http://www.demitindopreconceitos.com>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

SANTO CAOS. Demitindo Preconceitos. 2022. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindo-preconceitos-2-0>. Acesso em: 26 de setembro de 2022.

SANTOS, Adelson Silva. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 81.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 6: contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

TEGON, CESAR. *Dois em cada dez empresas se recusam a contratar homossexuais no Brasil*. *Carta Capital*. 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/duas-em-cada-dez-empresas-se-recusam-a-contratar-homossexuais-no-brasil-1703/>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

CARACTERIZAÇÃO CONCEITUAL E EVOLUTIVA DE DEMOCRACIA

*Reis Friede **

Segundo a doutrina clássica, o vocábulo *democracia* foi utilizado inicialmente para designar uma *forma de governo*, cujo exercício pertenceria, em tese, a todos os cidadãos. Como bem observa SAHID MALUF (*Teoria Geral do Estado*, 23ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995, p. 275), “as antigas repúblicas gregas e romanas de vinte e cinco séculos passados, entre as quais se destaca como tipo clássico o Estado ateniense, foram as primeiras manifestações primitivas de *governo democrático*”, salientando, logo a seguir, que “foram aquelas experiências as *sementes da democracia*, que os filósofos antigos e medievais conservaram vivas até que germinassem assinalando o advento dos tempos modernos”.

Destacam-se, neste aspecto, como os primeiros teóricos clássicos da *democracia*, ainda sob a roupagem genérica de *forma de governo*, entre os gregos, HERÁCLITO, HERÓDOTO, DEMÓCRITO, LICURGO, SÓLON, SÓCRATES, PLATÃO, ARISTÓTELES e POLÍBIO; e, entre os romanos, LUCRÉCIO, CALÚSTIO, CÍCERO, SÊNECA e TÁCITO.

“Nos Estados helênicos e romanos, como mais tarde nos Cantões da Confederação Helvética, a democracia foi idealizada e praticada sob a forma direta, isto é, o povo governava-se por si mesmo, em assembléias gerais realizadas periodicamente nas praças públicas. Tal sistema primitivo foi possível porque então o Estado-cidade (*Polis*, na Grécia, e *Civitas*, em Roma) era pequeno, restringindo-se aos limites da comunidade urbana. E, para bem funcionar a democracia, a população não podia ultrapassar certos limites. PLATÃO, em ‘*A República*’, limitava em dois mil o número de cidadãos; e mais tarde, no ‘*Diálogo das Leis*’, admitiu que o número de cidadãos atingisse cinco mil. E ARISTÓTELES, no Livro VII da *Política*, mostrando a conveniência de que os cidadãos se conheçam uns aos outros para que possam escolher com discernimento os seus magistrados, aconselhou também as limitações territoriais e demográficas, embora sem fixar

* Reis Friede é Desembargador Federal, Presidente do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (biênio 2019/21), Mestre e Doutor em Direito e Professor Adjunto da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Site: <https://reisfriede.wordpress.com/> E-mail: reisfriede@hotmail.com.

precisamente esses limites. Chegou mesmo a afirmar que o Estado não deveria ir além do número de pessoas às quais pudesse chegar a voz do orador.” (SAHID MALUF; *Teoria Geral do Estado*, 23ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995, p. 275)

Mais tarde, porém, a *democracia*, sob o ponto de vista conceitual, evoluiu de sua concepção originária de *forma de governo* para traduzir a ideia de *regime político*, motivada, segundo muitos estudiosos, pela própria percepção quanto à sinérgica impossibilidade fática de se ter uma *democracia direta* (no sentido de o povo governar-se por si mesmo), como a experimentada em alguns Estados helênicos e romanos, em determinados períodos históricos.

Essa radical mudança de *categoria jurídico-institucional* que experimentou a *democracia*, no mundo moderno, deve-se também ao advento da ideia da *representatividade no sentido amplo* que permeou a concepção contemporânea de *legitimidade* e inaugurou os conceitos atuais de *representatividade stricto sensu* (legitimidade *a priori*) e de legitimidade *a posteriori*, todos calcados no princípio basilar da *soberania popular*, cujo corolário fundamental baseia-se na máxima de que todo poder emana do povo (na qualidade de titular do Poder Constituinte) e em seu nome é exercido (pelos agentes do Poder Constituinte).

“No mundo moderno, porém, a *democracia* surgiu sob a forma *indireta* ou *representativa*. Manteve-se o *princípio da soberania popular* (*todo poder emana do povo e em seu nome será exercido*), transferindo-se o exercício das funções governamentais aos *representantes* ou *mandatários* do povo. *Democracia e representação política* tornam-se, no mundo moderno, idéias equivalentes: fala-se em *democracia* e subentende-se o *sistema representativo de governo*. Realmente, o Estado moderno, pelo aperfeiçoamento dos meios de comunicação, superou os obstáculos do número e da distância, colocando em pleno funcionamento o *mecanismo das representações* mantendo contato imediato com as imensas populações, a tal ponto que se chega a conceber a formação de Estados continentais e até mesmo de um Estado mundial.” (SAHID MALUF; *Teoria Geral do Estado*, 23ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995, ps. 275-276)

Mesmo na tradução contemporânea de *regime político*, a *democracia* pode ser ainda entendida em *sentido amplo* (que alguns autores nomeiam como sentido substancial) e em *sentido restrito* (que alguns autores nomeiam como sentido formal).

Sob a ótica restrita, a *democracia* apenas designa o *regime político* da representatividade *lato sensu*, traduzindo, em última análise, os variados *métodos formais* de exercício da *representatividade*, associados aos seus *diversos patamares*.

Porém, sob o prisma amplo, a *democracia* alude a uma série de *valores* (otimismo relativo acerca da natureza humana, governo e Estado como instrumentos da sociedade, inexistência do dever de submissão etc.) que, por fim, conduzem a um conjunto de *características próprias* que podem ser sintetizadas através dos seguintes tópicos: *eleições livres* (em contraposição às eleições manipuladas típicas do regime despótico), *oposição política legal* (em contraposição ao partido único típico do regime despótico), *liberdade de expressão* (em contraposição ao conformismo intelectual típico do regime despótico), *governo da maioria com respeito aos direitos da minoria* (em contraposição ao governo arbitrário típico do regime despótico), *constitucionalismo* (em contraposição ao pseudoconstitucionalismo típico do regime despótico), *império da lei e da ordem legitimamente estabelecidas* (em contraposição à lei e à ordem ilegítimas típicas do regime despótico) etc.

No sentido amplo, alusivo ao vocábulo *democracia*, é também correto afirmar que o *regime democrático* se traduz como um *regime de amplas liberdades* em seus variados espectros (liberdade de ação, liberdade de pensamento, liberdade de reunião, liberdade de associação, liberdade de profissão, liberdade de locomoção, liberdade pessoal etc.), ainda que tal característica, isoladamente considerada, não seja suficiente para definir a *democracia*.

Vale pontuar que, em muitos Estados, existe um regime político democrático, porém de incontestado matiz formal (aparente), com ênfase em elementos de legitimidade originária, que se caracterizam por um extenso conjunto de dispositivos constitucionais que tutelam a *liberdade*, ainda que nem sempre exista, por parte do Estado, a necessária *ação comissiva* garantidora, em última análise, desta mesma *liberdade*, teoricamente assegurada pela ordem jurídica estatal.

“(…) A missão do Estado, ante a liberdade individual, não é puramente negativa, nem a de um espectador indiferente: ao contrário, é de natureza essencialmente positiva, para a realização da liberdade jurídica, assegurá-la contra o perigo de uma opressão exterior, ou uma supressão por parte do próprio indivíduo. (...)” (NAGIB S. FILHO; *Anotações à Constituição de 1988*, Rio de Janeiro, Forense, 1989, p. 205)

Outro postulado do *regime democrático* é, sem dúvida, o *princípio da igualdade* (isonomia), segundo o qual todos os nacionais devem ter tratamento equivalente e, especialmente, a chamada *igualdade de oportunidades*.

Sob a ótica geopolítica, é, inclusive, lícito afirmar que a concepção conceitual de democracia por muito tempo tem se baseado fundamentalmente nos pilares da *liberdade* e da *igualdade*, sendo certo que, nos tempos da chamada “Guerra Fria” (confronto ideológico e político-institucional entre o Ocidente e os países do bloco sino-soviético durante o período de 1947 a 1991), as principais

democracias ocidentais (EUA, França, Reino Unido, Canadá, República Federal Alemã etc.) denominavam-se “Mundo Livre” (em uma visível alusão à primazia do elemento *liberdade*, característico de seus respectivos regimes políticos democráticos) em contraposição crítica aos Estados totalitários da denominada “Cortina de Ferro” que se afirmavam, pelo menos sob o prisma designativo, *democracias populares*, em uma pretensa referência à maior *igualdade* que tais povos esbravejam possuir.

De qualquer forma, é válida a afirmação segundo a qual a ideia contemporânea de *democracia* transcende os elementos da *liberdade* e da *igualdade* para, - além de incluí-los sob uma nova roupagem (que implica, conforme afirmado alhures, uma participação ativa do Estado, como garantidor último dos direitos derivados desses) -, também incluir a noção basilar do direito à própria existência do homem, através dos chamados *direitos humanos*.

Não por outra razão, portanto, que, independentemente da caracterização transnacional dos direitos humanos, todos os Estados que se autoneameiam regimes democráticos consignam em suas respectivas Constituições um extenso (ou genérico) elenco de direitos individuais (e também coletivos e difusos) relativos à liberdade e à igualdade (isonomia) e, sobretudo, à vida (em uma acepção particular e nacional dos direitos humanos).

Ademais, digna de menção é também a especial designação (“*anárquica*”) que alguns autores outorgam a determinadas *democracias* que se caracterizam pela ampla discricionariedade (*que muitos rotulam como arbítrio*) com que agem os agentes públicos no mister de suas respectivas funções político-administrativas.

Mesmo em casos simples, registra-se, com inacreditável constância, o absoluto desrespeito às leis - e, sobretudo, à concepção vinculativa do binômio *poder-dever* (que corresponde ao próprio âmago do regime democrático) -, por intermédio, particularmente, do permanente arbítrio com que agem, em alguns países, determinadas autoridades públicas, decidindo subjetivamente seu atuar em situações perfeitamente delineadas pela legislação vigente. É o caso de fato ocorrido no Rio de Janeiro, onde quatro turistas suecos foram conduzidos à delegacia policial por terem sido flagrados se banhando na praia de Ipanema sem roupas (ato obsceno, art. 233 do Código Penal brasileiro) e, ainda assim, foram imediatamente “liberados” pela autoridade policial, *sem o competente registro da ocorrência*, por decisão “soberana” do delegado plantonista (*O Globo*, 14/02/1999, p. 20), independentemente de qualquer conhecimento do fato pelo representante do Ministério Público que, no âmbito de sua competência constitucional, poderia requerer o eventual arquivamento do inquérito policial (que não chegou sequer a ser instaurado), em face da pretensa presença *in casu* de *erro de proibição* (considerando ser, na Suécia, pretensa prática comum o nudismo em certas praias).

Outro exemplo grotesco é o caso de um cidadão que, afirmando incorporar o espírito de um médico alemão, durante vários anos praticou os crimes de *exercício ilegal da medicina e curandeirismo* (arts. 282 e 284, ambos do Código Penal brasileiro), com pleno conhecimento por parte das autoridades públicas e tendo até mesmo atendido, em cirurgias mediúnicas, muitas delas.

Por fim, é importante esclarecer que não se pode simplesmente rotular como genuinamente *democrático* o Estado que, apenas em sua previsão normativa abstrata (ainda que de índole constitucional), assegura os postulados fundamentais do regime democrático, quais sejam: a *liberdade*, a *igualdade* e, acima de tudo, o sagrado *direito à vida*.

Entender de outra forma seria qualificar de *democráticos* os mais terríveis regimes totalitários que, sob o ponto de vista teórico-legislativo, se autosomeavam *democracias*, através dos mais diferentes sofismas, tais como democracias populares (totalitarismo comunista), democracias nacionais (totalitarismo nazifascista) etc.

Em essência, apenas os Estados que verdadeiramente fazem valer ativamente os próprios direitos que asseguram podem ser corretamente chamados de *Estados Democráticos de Direito*, o que, lamentavelmente, exclui diversas nações que, em verdade, se constituem em simplórias democracias formais ou líquidas.



REGISTRO

SAUDAÇÃO À NOVA ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO *

*Rosita de Nazaré Sidrim Nassar ***

Foi com grande emoção e muita honra que acolhi o convite a mim formulado para em nome deste Tribunal saudar os magistrados que o dirigirão no biênio 2022-2024: Desembargador Marcus Augusto Losada Maia, como Presidente, Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, Vice-Presidente, Desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, Corregedora Regional.

O Desembargador Marcus Augusto Losada Maia é Bacharel em Direito, diplomado pela Universidade da Amazônia e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo CESUPA. Ingressou na magistratura do trabalho em 08.5.1992, aprovado em concurso público de provas e títulos. Exerceu a presidência das então denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento de Conceição do Araguaia (24/01/1994 a 04/12/1994); de Marabá (05/12/1994 a 19/02/1995); de Abaetetuba (20/02/1995 a 10/12/1995); de Castanhal (11/12/1995 a 29/06/1997) e da 7ª Vara do Trabalho de Belém (30/06/1997 a 2002). Em 2002, foi nomeado Desembargador deste Tribunal, tendo exercido a Presidência da 1ª Turma no biênio 2009/2010 e a Corregedoria Regional de 2012/2014. Exerceu, ainda, a Direção da Escola Judicial, de 2015/2016.

A Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga é Bacharel em Direito, diplomada pela Universidade Federal do Pará e Especialista em Economia do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas. Ingressou na magistratura do trabalho em 1993. Em fevereiro de 1995, foi promovida à Juíza Titular da então Junta de Conciliação e Julgamento de Parauapebas. Assumiu, ainda, a titularidade das Varas do Trabalho de Santa Izabel do Pará (setembro de 1997 a novembro de 2001)

* Saudação proferida na Sessão Solene de Posse da Nova Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2022-2024 - Desembargador Marcus Augusto Losada Maia, Presidente; Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, Vice-Presidente; Desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, Corregedora Regional -, no dia 5 de dezembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

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

e da 13ª de Belém (novembro de 2001 a 16 de julho de 2012), sendo promovida a Desembargadora do Trabalho em julho de 2012.

A desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra é bacharel em Direito, pela Universidade da Amazônia; Mestre em Direitos Fundamentais e das Relações Sociais pela Universidade Federal do Pará (UFPA); Especialista em Direito das Relações Sociais pelo Centro de Ensino Superior do Amapá (CEAP). Ingressou na magistratura do trabalho em julho de 1995, tendo assumido a titularidade de Vara do Trabalho em 1997. Foi promovida a Desembargadora do Trabalho deste TRT da 8ª Região em abril de 2016. Integra o Grupo de Trabalho na área da infância e da juventude, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desde 2016, bem como a Comissão Nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST/CSJT (2014). É, ainda, Coordenadora Regional do TRT8 no Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, desde 2014.

Conheci melhor o Desembargador Marcus Maia quando passei a integrar a 1ª Turma deste Tribunal.

Neste convívio pude constatar e admirar seu raciocínio lógico, seu conhecimento da matemática, coisa muito rara, apesar de extremamente necessária, na atividade jurídica. Também esteve sempre envolvido, preocupado com a administração deste órgão, intervindo de forma comprometida no deslinde de questões administrativas. Igualmente admirável sua profunda sensibilidade social, seu perfeito alinhamento com os fins do Direito e da Justiça do Trabalho, esta, como bem ressaltou o Ministro Lélío Bentes, em seu discurso de posse na presidência do Tribunal Superior do Trabalho, essencial para a promoção da dignidade das pessoas e para o combate a todas as formas de discriminação e assédio. Trata-se, segundo o Ministro, de “instituição que faz do oprimido a sua razão de ser. Que dá voz aos invisibilizados. Que faz do Direito instrumento de libertação e devolve a dignidade ao aviltado”. E isto, prossegue, é um imperativo constitucional e não ativismo judicial”.

As Desembargadoras Ida Selene Corrêa Braga e Maria Zuíla Lima Dutra certamente lhe prestarão auxílio seguro porque também inteiramente engajadas na luta contra as diferentes formas de exploração do ser humano que precisa trabalhar para obter seu sustento.

Os novos tempos prenunciam-se mais alvissareiros!

Deixamos para trás o temor de um futuro tenebroso que seria novo período de obscurantismo, com regime político autoritário e retrógrado, como já indicavam algumas medidas de desvirtuamento das instituições públicas e ameaça à harmonia entre os poderes da República. Foram

menosprezados preceitos basilares do Direito Ambiental e, o que é pior, também ignorada a própria dignidade da pessoa humana, princípio fundante de nossa República, considerando o aumento do número de pessoas que passaram a viver abaixo da linha da pobreza. O IBGE mostra que o país tem 43 milhões de pessoas que vivem na pobreza e na extrema pobreza, ou seja, 1/4 da população brasileira.

Na esfera das relações de trabalho, que nos interessa mais de perto, a reforma da legislação, realizada em 2017, foi desastrosa. Fruto da onda neoliberal que atingiu os pilares, a própria essência do Direito do Trabalho, subvertendo sua lógica de compensar, com uma superioridade de tratamento jurídico, a inferioridade econômica do trabalhador. Submeteu a classe trabalhadora exclusivamente ao jugo do mercado, sem os limites das garantias estabelecidas em lei, o que representa autêntico retorno ao Século XIX. Na expressão do professor Ricardo Antunes “a reforma trabalhista legalizou o ilegal”.

A prevalência do negociado sobre o legislado é outro reflexo do receituário neoliberal. Sob a falsa justificativa de respeitar a vontade do trabalhador, afastou a incidência das normas trabalhistas, revestidas de caráter cogente, para dar espaço à “livre manifestação de vontade das partes”, esquecendo-se de que o sujeito, privado dos meios para prover sua subsistência, não dispõe de liberdade para expressar sua vontade, premido que está pela urgência de sobreviver.

Ao priorizar as negociações diretas entre trabalhador e empresário, em detrimento às exigências da lei, criou uma assimetria de poder que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores.

O objetivo da reforma era, na realidade, enfraquecer o trabalho perante o capital de diversas maneiras, como por exemplo: eliminando a influência e o poder dos sindicatos, que ficaram sem recursos com o fim do imposto sindical; diminuindo a atuação da Justiça do Trabalho e flexibilizando as relações trabalhistas (conforme Abraham B. Sicsú e João Policarpo R. Lima. Publicado em 09/02/2022, às 17:42. Atualizado em 09/02/2022, às 18:21)

A principal justificativa apresentada pelos defensores da mudança da legislação do trabalho foi a necessidade da geração de emprego e renda, de atrair investimentos estrangeiros e de desonerar as folhas de pagamento.

Esse objetivo não foi alcançado.

A reforma trabalhista veio complicar a situação dramática do desemprego e da informalidade. Nada entregou à classe trabalhadora, não passando de promessa a criação de dois milhões de empregos. Impulsionou a extinção progressiva do trabalho formal tradicional e a geração de postos

de trabalho que normalmente não contribuem com a Previdência Social, causando prejuízo às contas públicas. A reforma trabalhista legalizou o ilegal.

Tal como havia sido previsto, a lei ampliou a precarização e a exploração do trabalho; beneficiou somente grandes empregadores, com incremento de suas possibilidades de lucro; fragmentou e enfraqueceu a classe trabalhadora, sujeitando-a a ‘aceitar’ piores condições de trabalho; penalizou as micro e pequenas empresas, fragilizando-as ainda mais na sua relação comercial com as grandes empresas.

Do ponto de vista social, a principal e nefasta consequência foi, como já mencionado, o aumento extraordinário do número de brasileiros levados à pobreza extrema ou para abaixo da linha da pobreza.

Nós, os juízes do trabalho, não podemos aceitar este estado de coisas. Impossível continuar como aplicador cego desta lei, que adotou a orientação neoliberal, historicamente contrária aos princípios e aos fundamentos do Direito do Trabalho, que rompeu com os postulados clássicos do liberalismo.

Urge sejam retirados os marcos regressivos da atual legislação, impostos pela reforma, reestabelecendo-se, dentre outros, o acesso gratuito à Justiça do Trabalho.

Caso contrário, estaremos diante de um suicídio institucional¹, contribuindo e esperando passivamente para o fim do Direito e da Justiça do Trabalho. Não devemos entrar nesta onda neoliberalizante, quando, originariamente, fomos incumbidos de impor limites no poder da parte economicamente mais forte, limites esses consubstanciados no respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores com salvaguarda de sua dignidade.

Não podemos incorrer na mesma atitude de Ivan Ilitch, personagem de Tolstoi, um juiz que, no exercício da função, notabilizava-se por sua neutralidade e pela aplicação literal da lei. Nos seus julgamentos apegava-se ao silogismo (Caio é homem, os homens são mortais; logo, Caio é mortal), não via nem cara nem coração dos litigantes. No aspecto social, destacava-se por sua elegância, fina educação, cortesia, pela facilidade com que se relacionava com as pessoas nos diferentes ambientes e localidades em que exerceu suas funções. Era um homem inteligente, vivaz, agradável e decente, escreve o autor. Era, como diziam, “le phénix de la famille”. Gostava dos elogios, ainda que insinceros, e das reverências típicas da função. Seu ego se inflava com a inveja dos outros e a obediência dos subordinados².

¹ LIMA, José Reinaldo. Cortes supremas e movimentos conservadores. *Jornal da USP*. Disponível em <https://jornal.usp.br/artigos/coretes-suprema-e-movimentos-conservadores>.

² TOLSTOI, Lev. *A Morte de Ivan Ilitch*. Rio de Janeiro: Antofágica, 2020, p. 56-57-60.

Todavia, no final de sua vida, deu-se conta de que talvez não tivesse vivido como era preciso; reflete sobre o que seria honestamente importante na vida, pois, apesar de toda sua dedicação à profissão, o que ficava, ao final de sua existência...

A figura de Ivan Ilitch serve para que meditemos sobre o exercício de nossa função, para que, ao final, não nos arrependamos de um desempenho descompromissado, alienado e sem empatia da missão de julgar.

O momento difícil por que passa a magistratura trabalhista, com a visível redução de seu papel, deve despertá-la para a atualização de sua mentalidade, para seu desenvolvimento, para sua renovação, para abandono da passividade, com participação mais ativa nas eventuais reformas que venham a ser realizadas, contribuindo para que ocorram livres de influências corporativas, mas com a preocupação centrada no ser humano, nos interesses e angústias dos que aguardam uma decisão judicial, relegados na condução de aparentes mudanças.

A tecnologia, hoje largamente utilizada no Judiciário, não deve nos transformar em homens sem alma, apesar de intelectualmente superiores. Ao contrário, a humanidade deve renascer, transformar-se, para dar início ao novo ciclo, no qual o homem esteja mais atento à sua natureza, lembrando com Nietzsche (1844-1900): “o que há de grande, no homem, é ser ponte e não meta: o que pode se amar, no homem, é ser uma transição e um ocaso” (“assim falou Zaratustra: um livro para todos e para ninguém”; tradução de Mário da Silva, 11ª ed.; RJ; Civilização Brasileira; 2000. p. 38). Esta passagem, concebida pelo filósofo, como demonstração da evolução do homem para um estágio superior (super-homem), comporta, a meu ver, a interpretação de que nós, mulheres e homens, enquanto magistrados, apesar de dirigentes do processo de solução de conflitos, não estamos ali para sermos venerados e prestigiados por este *status*, porém, para servir de meio, de ponte, para que a comunidade consumidora de nossos serviços supere o estágio de insatisfação e angústia para atingir o de tranquilidade em relação ao seu Judiciário, por ser eficiente e ágil no atendimento de seus reclamos.

Gostaria de ter trazido aqui apenas amenidades, mas o momento é delicado e sensível e exige que estejamos “atentos e fortes”, sem esquecer de Fernando Pessoa, que nas Odes de Ricardo Reis aconselha:

“Para ser grande, sê inteiro:nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”

Considerando a realidade que nos envolve e, dentro dessa perspectiva, desejo que a nova Administração, sob a eficiente direção do desembargador Marcus Augusto Losada Maia, e das Desembargadoras Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga e Maria Zuíla Lima Dutra, conduza com sucesso a 8ª Região da Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKMIM, Gustavo Tadeu. **O Direito do trabalho, o supremo e a morte**. Disponível em: <https://contee.org.br/o-direito-do-trabalho-o-supremo-e-a-morte>. Acesso em: 16 nov. 2022. Última atualização em 09 fev. 2021.

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

LIMA, José Reinaldo. **Cortes supremas e movimentos conservadores**. Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/cortes-supremas-e-movimentos-conservadores/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista gerou os efeitos pretendidos**. BLOG. Edição de 12/5/2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-gerou-os-efeitos-pretendidos>. Acesso em: 17 nov. 2022.

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

SAUDAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO *

*Lóris Rocha Pereira Junior ***

Cumprimento todos os presentes, mas muito especialmente os magistrados empossados.

Permito-me registrar que, para mim, é especial representar o MPT neste ato, tendo em vista as relações que me unem à Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga.

A Dr^a Ida Selene e eu nos formamos no distante ano de 1985. Lá se vão quase 40 (quarenta) anos.

Quase 15 (quinze) anos depois de nossa formatura tivemos a felicidade de passar no Concurso Público para ingresso na Magistratura Trabalhista neste TRT da 8ª Região. Ela teve a coragem (que eu não tive) de assumir o cargo de Juíza do Trabalho.

Quase 30 (trinta) anos depois - em 2012 - estava eu, coincidentemente, a saudar Vossa Excelência em nome do MPT em sua ascensão ao Desembargo.

Quase 40 anos depois de nossa formatura, estou aqui para saudar sua ascensão à administração deste Tribunal.

Espero poder comemorarmos juntos nossos 100 anos de formados, em 2085!!

Parabenizo os Srs. Desembargadores ora empossados pela coragem em assumir a administração de um Tribunal deste tamanho, deste porte, que abrange dois Estados de extensão gigantesca.

Os senhores têm exemplos a serem seguidos dos que lhes antecederam, de onde podem extrair os caminhos positivos já trilhados, bem como aprender com os erros dos colegas que vieram antes dos senhores nesta administração.

* Saudação proferida em nome do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região na Sessão Solene de Posse da Nova Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2022-2024 - Desembargador Marcus Augusto Losada Maia, Presidente; Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, Vice-Presidente; Desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, Corregedora Regional -, no dia 5 de dezembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

** Procurador Regional do Trabalho da 8ª Região.

A administração que se encerra, com as Desembargadoras Graziela, Valquíria e Mary Anne, talvez tenha tido uma das missões mais espinhosas do que as demais, porque tiveram que lidar com os problemas terríveis trazidos com a pandemia mundial da COVID-19.

Tiveram que lidar com dores... com perdas de vidas humanas...

A administração que se encerra viu de perto e acompanhou **PERDAS** não só de servidores e magistrados, mas de nossos **familiares, amigos, conhecidos**, diariamente.

Perdas - aos milhares - que aconteceram entre janeiro e abril de 2021 (onda mais mortal da COVID) e que **PODERIAM TER SIDO EVITADAS!!**

Já foram tornados públicos documentos oficiais mostrando que no ano de 2020 o Brasil recusou 130 milhões de doses de vacina. 70 milhões da Pfizer e 60 milhões (para serem entregues no último trimestre de 2020) da Coronavac.

Hoje, olhando para trás pelo retrovisor cruel do tempo relembro de ver, ouvir e assistir, escandalizado:

“Toda e qualquer vacina está descartada”.

“Já mandei cancelar. O Presidente sou eu. Não abro mão de minha autoridade”.

Então, se a humanidade sofreu com a pandemia, o **sofrimento do brasileiro foi duplo!!**

Quantos de nossos parentes e amigos poderiam ter recebido vacinação no final do ano de 2020 e poderiam estar aqui conosco, agora, hoje, para celebrar e comemorar mais este momento de transição??

Quantos Juízes como o santareno **Denis Vieira Jennings** não poderiam estar aqui? Falecido em abril de 2021.

Como o Ministro do TST, paraense **Walmir Oliveira da Costa**?? Também falecido de COVID em abril de 2021.

Como o Juiz de Direito **Claudio Rendeiro**, que encarnava o personagem Epaminondas, e somava esforços com o TRT8 nas ações de combate ao trabalho infantil.

Quantos servidores não se foram?

Quantos servidores e magistrados aposentados?

Mas os tempos que vivemos têm sido, sim, tumultuados.

Assistimos, nestes últimos anos, pessoas vociferando na televisão, nas redes sociais.

Pessoas empunhando armas para fazer isso, fazer aquilo, invadir esse prédio, aquele prédio, destruir a instituição “x”, a instituição “y”, destruir placas de rua etc.

Assistimos nos últimos anos palavras de ódio, colocando uns contra outros.

Mas por que **destruir tudo? atacar a todos? pregar tortura, racismo, homofobia, depreciar as mulheres??**

- Ah, porque a turma do outro lado “**roubou**”!!

Eu não saberia me posicionar de forma adequada, do ponto de vista político, num ambiente tão tumultuado, tão controvertido como este que nós vivemos nos últimos 4 (quatro) anos.

Mas, certamente as palavras da Dr^a Rosita de Nazaré Sidrim Nassar são e serão sempre oportunas, se constituirão em uma **lição** a ser seguida.

Disse a Dr^a ROSITA NASSAR, em uma solenidade aqui, que as pessoas que procuram o Judiciário precisam muito mais do que de **carimbos, despachos** ou **sentenças**.

As pessoas procuram o Judiciário muito mais em busca:

DE **ATENÇÃO**...

DE **MÃOS DILIGENTES**...

DE **ROSTOS AFÁVEIS**...

DE **CORAÇÕES ABERTOS**...

E essas palavras da Dr^a Rosita, para muito mais do que meras palavras, se constituem em verdadeira lição de EMPATIA, de GENTILEZA, de DELICADEZA!!

Então, para dar lugar ao que prega a Dr^a Rosita, que fiquem para trás, na nossa triste história do país, doutrinações quase que diárias de PRECONCEITO & DISCRIMINAÇÃO:

“A maioria (dos gays) é fruto do consumo de drogas”.

“O filho começa a ficar assim meio gayzinho, leva um couro, ele muda o comportamento dele. Tá certo?”.

Que fique para trás toda a DISCRIMINAÇÃO CONTRA ÍNDIOS...

O Índio não é um...

“Fedorento” que “... devia ir comer um capim ali fora para manter as suas origens”.

Que façam parte do passado palavras de DISCRIMINAÇÃO CONTRA A COR DA PELE DA PESSOAS, em especial das pessoas negras.

A cor da pele não significa **“PROMISCUIDADE”**.

Pessoas negras não são pesadas por **“ARROBAS”** - como se pesa o gado.

E que não sejam tachados de “**PREGUIÇOSOS**”, com frases como:

(Negros) “**Não fazem nada! Acho que nem para procriadores servem mais**”.

Que fique para trás o pensamento equivocado contra **COTAS SOCIAIS** e **ÉTNICO-RACIAIS**, cotas para **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**:

“**Quem usa cota (...) está assinando embaixo que é incompetente. Eu não entraria num avião pilotado por um cotista. Nem aceitaria ser operado por um médico cotista**”.

Que faça parte de nosso passado, de nossa História - triste parte da História - onde as **MULHERES** são fruto de “**uma fraquejada**”.

Que não mais se dirija às mulheres com um grosseiro e estúpido “**CALA A BOCA**”!!

Que não se chame mais uma mulher de “**QUADRÚPEDE**”!!

E aqui, num Tribunal que rege e decide **QUESTÕES TRABALHISTAS**, que jamais se ouça que “**NÃO EMPREGARIA (UMA MULHER) COM O MESMO SALÁRIO**” (de um homem).

Como se as mulheres fossem menos capacitadas do que os homens!!

A prática, a vida, mostra que as coisas parecem ser exatamente o contrário.

A primeira Ministra da Nova Zelândia - Jacinta Ardern - mostrou ao mundo, a todos os governantes homens do mundo, como administrar a crise da COVID-19.

Um dos países - senão o país - que menos pessoas foram a óbito no mundo.

Mas para quem diminui tanto as mulheres eu não preciso ir tão longe, lá pra Nova Zelândia!!

Esta Casa tem sido comandada por **MULHERES** pelo menos nas duas últimas administrações.

Mulheres que, com **COMPETÊNCIA**, administram:

- milhares de servidores;
- dezenas de Juízes do Trabalho;
- dezenas de Varas do Trabalho.

Administram filhos, atividades escolares, a casa...

E, às vezes, ainda têm que aguentar chatices, pedidos e reclamações dos maridos!!

Que não haja espaço, aqui, para o **SEXISMO**, para o **MACHISMO**, para a **MISOGINIA** que alguns têm pregado abertamente nos últimos anos.

“Ah, mas o outro lado rouba...”

Mas que não nos seja roubada tranquilidade, a paz, a doçura, a educação, as regras mínimas de convivência social.

Que não no seja roubada a nossa **CONDIÇÃO HUMANA**.

Que aqui, gays, índios, negros, mulheres, profissionais oriundos de **COTAS** recebam **ACOLHIMENTO, EMPATIA**, como ensinado pela Dr^a Rosita.

Que todos que acorram aos senhores, que lhes busquem, recebam **EMPATIA, CARINHO, AFETO**.

Um **ACOLHIMENTO** sensível à dor do outro, ao sofrimento do outro, à exploração do seu semelhante.

Que encontrem uma Justiça do Trabalho comprometida com a desigualdade social.

Com juízes que ainda tenham forças para se indignar com a desigualdade social

Uma **DESIGUALDADE SOCIAL** que **nos envergonha como seres humanos** - como diz Frei Betto.

Sejam felizes, Dr. Marcus, Dr^a Ida e Dr^a Zuíla.

Tenham **SUCESSO**.

Porque o sucesso de Vossas Excelências deve significar o bem-estar dos trabalhadores.

E eles, trabalhadores - pessoas invisíveis, que estão em todos os lugares e pelas quais passamos muitas vezes sem sequer lhes dar um bom dia - são a razão da existência, a razão de ser do MPT e da própria Justiça do Trabalho.

Muito obrigado.

DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO *

*Marcus Augusto Losada Maia ***

Eminentes Desembargadores do Trabalho que integram esta Corte,
Senhor Governador do Estado do Pará, Helder Barbalho,
Senhora Desembargadora Célia Regina, Presidente do Tribunal de
Justiça do Estado do Pará,

Senhora Desembargadora Luzia Nadja, Presidente do Tribunal
Regional Eleitoral,

Senhor Prefeito de Belém, Edmilson Rodrigues,
Caríssimo Procurador Regional do Trabalho, Lóris Rocha Pereira
Junior,

Senhor advogado, Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil,
Seção Pará, Eduardo Imbiriba,

Autoridades presentes, ou representadas, a quem, ao final, nominarei
expressamente,

Senhoras e Senhores,

Prometo que serei breve, pois penso ser conveniente que
manifestações, em solenidades como esta, sejam rápidas, porém sem que
sejam vazias, e, sobretudo, sejam diretas, claras, para que, ao final, sejam
compreendidas por todas e todos.

Num primeiro momento cheguei a me autoquestionar se falaria
mais como cidadão ou como juiz, porém, cheguei à conclusão, exatamente
pela impossibilidade de separar uma condição da outra, que o melhor seria
adotar a estratégia de me deixar levar pelos meus mais puros sentimentos
e compartilhar com vocês propostas, mas sempre, como uma espécie de
mantra pessoal, com a esperança de que dias melhores estão por vir.

Assim, não poderia, dentro da expectativa de termos um horizonte
mais otimista, deixar de falar sobre fato que reputo de extrema importância

* Discurso pronunciado na Sessão Solene de Posse da Nova Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2022-2024 - Desembargador Marcus Augusto Losada Maia, Presidente; Desembargadora Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, Vice-Presidente; Desembargadora Maria Zufla Lima Dutra, Corregedora Regional -, no dia 5 de dezembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

** Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, biênio 2022-2024.

para nosso país, que, certamente, os livros de História se encarregarão de mostrar mais adiante, que foi a eleição do último dia 30 de outubro de 2022.

Primeiro, fora de qualquer cogitação questionar o resultado da legítima escolha da maioria do povo brasileiro, pois além de ter absoluta confiança em todo o processo eleitoral, confesso que fui um dos que escolheu esse caminho, pois absolutamente convencido de que um resultado diferente mudaria tudo aquilo no que acredito, seja como cidadão ou como juiz, sem aqui, até porque não me cabe fazer esse tipo de avaliação, criticar os que trilharam a outra via.

Tinha, confesso, muita apreensão com o que poderia acontecer se o resultado fosse outro, e aqui falo mais como cidadão, uma vez que alguns dos sentimentos mais reprováveis foi ganhando dimensão a ponto de, diariamente, termos sinais eloquentes de que a democracia brasileira corria sério risco de estrangulamento.

Eram frequentes outros sinais de intolerância, de se cultivar conduta e/ou manifestação sem respeitar a diversidade, marca indissociável desta nação.

Tenho, também, convicção de que o resultado do pleito eleitoral deve suscitar em cada um de nós a necessidade de resgatar os melhores e mais verdadeiros sentimentos de um país, com respeito às instituições e, sobretudo, para termos um lugar melhor para se viver, com menos desigualdade, ou, como orienta nossa Carta Magna, para que consigamos construir uma sociedade livre, justa e solidária.

A esperança de que o resultado da eleição pudesse superar o medo também preocupava, e muito, o juiz, até porque a relação do Poder Executivo com o Judiciário era, para dizer o mínimo, conflituosa, onde, não raro, sugeria-se o descumprimento de decisões judiciais, inclusive de nossa Corte Suprema e, como não poderia ser diferente, me atormentava a possibilidade de termos uma decisão nossa ignorada, desprezada, desprestigiada.

O que me acalentava era a certeza de que contamos com magistrados corajosos, atuantes, firmes em suas convicções, atentos as suas responsabilidades, o que me deixa muito tranquilo de que podemos avançar na nossa missão institucional, convencido de que poderei contar com o apoio de todas as juízas e juízes.

Não tenho, também, dúvida alguma de que o resultado da eleição propiciará campo mais fértil para que possamos, coletivamente, rediscutir o processo, aliás, visível, ao meu sentir, de desconstrução do Direito do Trabalho, que acaba por fulminar todos os princípios que o consagraram como um importante segmento da ciência do Direito, em especial o princípio da proteção da pessoa mais vulnerável da relação de trabalho.

Acredito, dentro dessa visão de futuro, ser importante criticar, o que pode e deve ser feito, dentro dos mais elevados princípios republicanos, a atuação de nossa Corte Maior como participante ativo desse processo de desconstrução (do Direito do Trabalho), que, por certo, atinge a própria Justiça do Trabalho.

Posso citar alguns bons exemplos do que estou falando, mais irei me ater a apenas um deles, a decisão que autorizou a terceirização de qualquer atividade do empreendimento, o que fez ruir toda a construção jurisprudencial sedimentada há muito tempo pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Não desconheço, por certo, que a globalização impôs aos empreendedores um grau feroz de competição no mercado, mas estou convencido de que essa exigência não pode, e nem deve, ser cumprida com a precarização do direito de trabalhadoras e trabalhadores.

Grijalbo Coutinho, meu colega de concurso, mas que optou em permanecer a serviço da 10ª Região (Brasília), atualmente Desembargador do Trabalho daquela Corte, bem escreveu sobre o tema, aliás, o título de seu livro, tese de sua dissertação de doutoramento em Direito, nos mostra a realidade do tema, “a máquina de moer gente trabalhadora”.

Para melhor ilustrar, sempre tive muita dificuldade, como juiz, de legitimar que uma empresa de transporte de cargas/pessoas, por exemplo, pudesse terceirizar a contratação de motoristas, sobretudo porque não tenho a menor dúvida de afirmar que esse tipo de contratação, a par de violar a CLT e a Constituição Federal, pois, ao fim, possibilita negar a concretização de vários dos direitos fundamentais/sociais por ela própria reconhecidos, autoriza clara precarização dos direitos de trabalhadoras e trabalhadores, já que permite, por exemplo, a substituição de um empregado, com uma série de conquistas adquiridas, por outro, em consequência, legitimando que o tomador do serviço pague salário inferior ao que pagaria caso mantivesse seus próprios empregados.

Por outro lado, urgente, ao meu sentir, a necessidade de enfrentar questão relacionada às trabalhadoras e trabalhadores das chamadas plataformas digitais, pois indispensável conferir algum tipo de proteção a eles, mesmo que, ao final, se chegue à conclusão de que essa trabalhadora, esse trabalhador, não seja empregado, posição, confesso, que não compartilho.

Poderia, aqui, tratar de outros temas tormentosos, mas me limitarei a apenas esses, todavia absolutamente consciente de que nossa Lei Maior bem nos orienta quando menciona que os direitos de trabalhadoras e trabalhadores devem, sempre, ter uma destinação, a melhoria de sua condição social, o que, sem dúvida alguma, não se conseguirá desprotegendo aquela, aquele, que precisa de proteção.

Acrescento, por ser oportuno, estar absolutamente alinhado com os mesmos ideais da atual administração do TST/CSJT de inserir a Justiça do Trabalho, pelo protagonismo de sua atuação, em qualquer debate destinado a promover ambiente de trabalho livre de qualquer intolerância e/ou de discriminação, promovendo políticas que realcem a equidade racial e a identidade de gênero.

Estou convencido de que nós, que fazemos o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, devemos nos integrar a esses propósitos, levando nossa expertise para cada um dos pontos dos Estados do Pará e Amapá, inclusive para mostrar o que fazemos, como fazemos e porque fazemos, enfim, criar um canal de comunicação direto com a sociedade, até para termos um melhor diagnóstico da nossa atuação institucional.

Para isso, indispensável contar com apoio dos outros dois segmentos do Sistema de Justiça, o Ministério Público do Trabalho e a Ordem dos Advogados do Brasil.

Temos muito, e aqui me dirijo diretamente aos representantes das duas instituições, a fazer e já os convido para, coletivamente, seguirmos nessa linha.

Tive a oportunidade, por outro lado, de, aquando do convite que fiz para que Vossa Excelência, Governador Helder, a quem, de modo muito especial agradeço a presença, iniciarmos tratativas para estabelecermos parceria institucional com o intuito de melhorar a prestação do nosso serviço.

Outra importante missão a resgatar, o que já começou a ser feito, aliás, de forma absolutamente elogiável pela eminente Desembargadora do Trabalho que me antecedeu, é a de valorização dos nossos servidores, aliás, penso ser oportuno o momento de fazer breve relato sobre a atuação de Vossa Excelência, Desembargadora Graziela Colares.

Sua gestão teve a importante missão de retornarmos, como Corte de Justiça, aos nossos melhores momentos, o que, sem dúvida alguma, Vossa Excelência conseguiu e com muito êxito.

Pode, Desembargadora Graziela, ter a certeza de que Vossa Excelência fará jus à aposição de sua foto na Galeria de Presidentes desta Casa.

Não por outro motivo, pela condução de Vossa Excelência e com a indispensável contribuição de todas as magistradas, magistrados, servidoras e servidores, obtivemos, pela sétima vez consecutiva, o Selo Ouro de qualidade conferido pelo Conselho Nacional de Justiça.

Tenho a convicção de que todos juntos, magistradas, magistrados, servidoras e servidores, devamos reforçar o sentimento de que o Tribunal somos um só corpo, pois um sem o outro pouco ou nada pode fazer.

Sei que estou diante de enorme desafio, aliás, o maior de toda a minha vida profissional, mas me conforta saber que, por certo, terei o apoio de meus pares, a quem agradeço a enorme confiança em mim depositada, e consciente de que não poderia, para enfrentar esta árdua missão, estar em melhor companhia que não a das Desembargadoras Ida Selene e Maria Zuíla, empossadas como Vice-Presidente e Corregedora Regional.

Cabe, aliás, destacar a atuação dessas duas colegas e amigas, moldada, tenho certeza, pela experiência de vida que cada uma delas teve e ainda tem.

O que dizer da incomparável sensibilidade social da amiga Desembargadora Ida Selene? Que inveja, no bom sentido, de tudo que V. Ex^a amejou ao longo de sua trajetória.

E sobre o trabalho, digno dos maiores e melhores elogios, que a amiga Desembargadora Maria Zuíla desenvolve à frente do nosso programa de combate ao trabalho infantil? Temos a sorte, me perdoe amiga de assim me expressar, de contar com você nesse projeto, de alguém com legítimo poder de fala.

Tenho muito orgulho de dividir com vocês duas a administração do Tribunal.

Caminhando para o final, não posso deixar de registrar a importância de nossas famílias em nossas vidas.

Família, não só aquela ideologizada por alguns, mas a família de cada um de nós, seja ela qual for, é quem sempre estará do nosso lado, pois é com ela, a família, que dividimos nossas angústias, dores, alegrias.

Tive/tenho a sorte de ter o bom exemplo de meu pai, José Alberto, de minha mãe, Dolores, de meus irmãos, Sandra, Marcio, Sonia e Sidney, todos aqui presentes.

Muito obrigado por vocês estarem aqui compartilhando esse momento comigo.

Compartilho do mesmo sentimento com meus filhos do coração, Alberto e Letícia, que me proporcionam reaprender, com imensa alegria, lições de período muito especial de minha vida.

Minha esposa Marlise, companheira, amiga, confidente de todas as horas. Caminhar do seu lado deixa minha vida muito mais serena.

Minhas filhas, Lia e Lais, meus dois imensos faróis que me iluminam, destinatárias permanentes do meu amor incondicional.

Agradeço, imensamente, o amor, o carinho e a compreensão de todos vocês, mas, sobretudo, todos os ensinamentos que tive, que tenho e que me fazem tentar ser uma pessoa “melhor”.

Sintam-se, todos os nossos familiares, meus e das desembargadoras Ida Selene Braga e Maria Zuíla Dutra, estes ainda que não nominados,

homenageados, pois sem vocês, tenho absoluta convicção, de que não teríamos chegado até aqui.

Serão, sem dúvida alguma, dois anos de muito trabalho, mas quero, ao final dessa jornada, olhar para trás e levar comigo a sensação do dever cumprido.

Muito obrigado.

X SEMANA INSTITUCIONAL *

Walter Roberto Paro **

Letra da música “OLHANDO BELÉM”, de autoria do cantor paraense NILSON CHAVES.

Assim diz a letra:

*O sol da manhã rasga o céu da Amazônia
Eu olho Belém da janela do hotel
As aves que passam fazendo uma zona
Mostrando pra mim que a Amazônia sou eu*

*E tudo é muito lindo
...
É branco, é negro, é índio
...*

*No Rio Tietê mora a minha verdade
Sou caipira, sede urbana dos matos
Um caipora que nasceu na cidade
Um Curupira de gravata e sapato*

*Sem nome e sem dinheiro
...
Sou mais um brasileiro
...*

*Olhando Belém enquanto uma canoa desce o rio
E o curumim assiste da canoa um Boeing riscando o vazio
Eu posso acreditar que ainda dá pra gente viver numa boa
Os rios da minha aldeia são maiores que os de Fernando Pessoa*

* Discurso proferido no encerramento da X Semana Institucional, realizada no período de 29 de novembro a 1º de dezembro de 2022.

** Desembargador do Trabalho, Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), no biênio 2020-2022.

*Molhando os meus olhos de verde e floresta
Sentindo na pele o que disse o poeta
Eu olho o futuro e pergunto pra insônia
Será que o Brasil nunca viu a Amazônia?*

E vou dormir com isso

...

SERÁ QUE É TÃO DIFÍCIL?...

...

ASSIM, COMO OS SONHOS SÃO PRENÚNCIO DA REALIDADE...

É PRECISO NAVEGAR!

PEGAMOS A CANOA DA EJUD8 E COLOCAMOS RIO!

Para grandes rios, nada mais necessário que estar muito bem acompanhado para fazer frente a essa desafiadora viagem e, não poderia ter como melhor parceira uma grande mulher, minha mana Nazaré Rocha, Nazete na intimidade, nossa Vice-Diretora.

Tínhamos que navegar juntos!

Tínhamos que estar juntos para transformar sonhos em realidades, mas para esse desafio, outros curumins de jornada embarcaram na canoa, nossos conselheiros...

Des. Francisca Formigosa

Des. Sérgio Rocha

Des. Luis Ribeiro

Juíza Ana Laura

Juíza Natasha

Juiz Otavio Bruno.

Todos feito crianças, na pureza de seus sonhos, olhando para o céu! Vimos o Boeing, era a representação para onde nossos sonhos nos levaria.

Na bagagem levamos o nosso melhor, o que ajudou muito para vencer os desafios.

Precisávamos de experientes ajudantes, que fossem compromissados, fiéis, que já conhecessem os caminhos que deveriam ser navegados com segurança nos momentos de chuvas e ventos fortes. Para tanto tivemos o aceite dos melhores, embarcaram Rose, Elane, Carlos, Nilze e nossas prestativas e competentes novatas Isis e Tayara.

Quando da proa olhamos para a popa, nos sentimos seguros e certos de que estávamos prontos. Agora sim, vamos zarpar!

Escrevemos no casco a singela frase: EJUD8 - UMA ESCOLA DE TODOS PARA TODOS! Era fruto de nossa crença, seria a marca indelével de nossa embarcação durante essa jornada e seria reconhecida em toda a vanguarda!

Tínhamos espaço para todos! Queríamos levar todas e todos para rios nunca antes navegados!

Quando chovia forte, quando o vento ameaçava virar nossa embarcação gritávamos confiantes:

Todos de mãos dadas, aqui ninguém solta a mão de ninguém!

Alguns eram chamados para missões especiais que sabíamos que dariam conta, pois conhecíamos suas luzes interiores e exteriores, como, por exemplo, o nosso querido amigo, Dr. Ney Maranhão, responsável pelos nossos 2(dois) SIMPÓSIOS INTERNACIONAIS.

E por que não falar de todos os coordenadores dos 10 grupos de estudos, responsáveis por manter aproximadamente 70 (setenta) magistrados em salas de aula de forma voluntária, todos empoderados pela EJUD8, foram incentivados e tiveram seus artigos publicados no Suplemento Eletrônico da Revista do TRT8.

E nosso barco seguiu, levando luzes de conhecimento nas mais diversas áreas complementares e essenciais para o aprimoramento dos magistrados como seres integrais. Falamos de tecnologia, arte, saúde, diversidade, autoconhecimento, entre tantos outros...

Em cada porto, subiam mais e mais novos amigos, sonhadores e colaboradores. Foram 21 (vinte e um) novos magistrados nos cursos de formação inicial regional realizados pela EJUD8, que nesta Semana Institucional estiveram presentes, sendo carinhosamente e fraternalmente recebidos por toda a família do TRT8.

A cada momento em que entreolhávamos, aumentava o sentimento de que era possível vencer as dificuldades. Era maravilhoso ver essa diversidade de matiz inigualável, a beleza individual e coletiva, todos atores, protagonistas, empoderados e estimulados para fazer a diferença, levar e elevar os valores da Justiça do Trabalho da nossa Região Norte, da Amazônia, que são de todos!

Terra carente sob um olhar menos atento, mas extremamente rica e especial, pois temos a sensibilidade e aprendemos a olhar como tal.

Assim fomos todos nós nessa jornada, navegantes, sonhadores, curupiras orgulhosos de nossa terra molhada pela chuva de bênçãos, bronzeados pelo sol que insiste em nos dar o calor de seu aconchego. Fomos divinamente iluminados, protegidos pela princesa Louçã, enriquecidos na diversidade de sua natureza, povos e gênero.

Ao final dessa jornada, era necessário dar maior conforto aos nossos embarcados, assim foi a aquisição de televisões, lousas digitais, projetores de altíssima resolução, instalação da galeria para registro histórico de todos os alunos formados pela EJUD8, melhorias em nosso auditório e *foyer*. Algumas destas só serão instaladas no início da próxima gestão, mas já foram conquistadas. Afinal, teremos, ainda, muitos desafios a vencer!

Sintam-se todos abraçados, acolhidos, reconhecidos, empoderados e recebam nossa gratidão. Saibam que unidos, comprometidos com o bem maior, fazemos a diferença. Não é hora de despedida, é hora de mudarmos apenas de posição, deixaremos em breve os assentos da Direção mas, nunca a embarcação. Entramos no rio e fomos molhados!

Mudamos o rio e o rio nos mudou! Somos um só!

A EJUD8 agradece a todos que, parafraseando a letra da música, **foram dormir com isso... SERÁ QUE É TÃO DIFÍCIL?**, mas, sonharam juntos, acreditaram e acordaram vendo que o difícil não é barreira para se tornar REALIDADE!



JURISPRUDÊNCIA

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Resoluções

RESOLUÇÃO Nº 450, DE 12 DE ABRIL DE 2022.

Institui a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais.

DJe/CNJ nº 92/2022, de 20 de abril de 2022, p. 2.

RESOLUÇÃO Nº 457, DE 27 DE ABRIL DE 2022.

Altera as Resoluções CNJ nº 203/2015, que dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura e 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional, respectivamente.

DJe/CNJ nº 101/2022, de 2 de maio de 2022, p. 6-8.

RESOLUÇÃO Nº 460, DE 6 DE MAIO DE 2022.

Dispõe sobre a instalação, implementação e aperfeiçoamento da Justiça Itinerante, no âmbito dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Tribunais de Justiça e dá outras providências.

DJe/CNJ nº 135/2021, de 8 de junho de 2022, p. 17-19.

RESOLUÇÃO Nº 463, DE 6 DE JUNHO DE 2022.

Altera a Resolução CNJ nº 325/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

DJe/CNJ nº 135/2021, de 8 de junho de 2022, p. 23.

RESOLUÇÃO Nº 465, DE 22 DE JUNHO DE 2022.

Institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário.

DJe/CNJ nº 149, de 22 de junho de 2022, p. 2-3.

RESOLUÇÃO Nº 473, DE 9 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera a Resolução CNJ nº 372/2021, que regulamenta a criação da plataforma de videoconferência denominada Balcão Virtual.

DJe/CNJ nº 223/2022, de 12 de setembro de 2022, p. 2.

RESOLUÇÃO Nº 475, DE 12 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera a Resolução CNJ nº 233/2016, que dispõe sobre a criação de cadastro de

profissionais e órgãos técnicos ou científicos no âmbito da Justiça de primeiro e segundo graus.

DJe/CNJ nº 224/2022, de 12 de setembro de 2022, p. 2.

RESOLUÇÃO Nº 476, DE 22 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.

DJe/CNJ nº 237/2022, de 23 de setembro de 2022, p. 2.

RESOLUÇÃO Nº 477, DE 10 DE OUTUBRO DE 2022.

Altera a Resolução CNJ nº 65/2008, que dispõe sobre a uniformização do número dos processos nos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências.

DJe/CNJ nº 258/2022, de 17/10/2022, p. 2-3.

RESOLUÇÃO Nº 481, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2022.

Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022.

DJe/CNJ nº 294, de 25 de novembro de 2022, p. 2-3.

Recomendações

RECOMENDAÇÃO Nº 130, DE 22 DE JUNHO DE 2022.

Recomenda aos tribunais a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID), para maximizar o acesso à Justiça e resguardar os excluídos digitais.

DJe/CNJ nº 150, de 23 de junho de 2022, p. 3-4.

RECOMENDAÇÃO Nº 132, DE 9 DE SETEMBRO DE 2022.

Recomenda aos tribunais a adoção de modelo de julgamento virtual de agravos internos, agravos regimentais e embargos de declaração nos quais haja pedido de sustentação oral.

DJe/CNJ nº 223/2022, de 12 de setembro de 2022, p. 3-4.

RECOMENDAÇÃO Nº 133, DE 9 DE SETEMBRO DE 2022.

Recomenda aos tribunais a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID), para maximizar o acesso à Justiça e resguardar os excluídos digitais.

DJe/CNJ nº 223/2022, de 12 de setembro de 2022, p. 4-6.

RECOMENDAÇÃO Nº 134, DE 9 DE SETEMBRO DE 2022.

Dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro.

DJe/CNJ nº 222/2022, de 9 de setembro de 2022, p. 2-6.

RECOMENDAÇÃO Nº 136, DE 12 DE SETEMBRO DE 2022.

Recomenda aos tribunais que instituem e mantenham projetos permanentes de visitas periódicas de membros do Judiciário a instituições públicas de ensino. *DJe/CNJ nº 224/2022, de 12 de setembro de 2022, p. 3-4.*

RECOMENDAÇÃO Nº 138, DE 3 DE NOVEMBRO DE 2022.

Recomenda aos tribunais, salvo ao Supremo Tribunal Federal, que adequem seus atos normativos, para que, observado o disposto no art. 4º, caput e § 2º, da Resolução CNJ n. 354/2020, a distribuição de cartas precatórias nos feitos de atuação da Defensoria Pública seja realizada diretamente pelo juízo deprecante ao juízo deprecado.

DJe/CNJ nº 282/2022, de 14/11/2022, p. 2.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHOResoluções**RESOLUÇÃO CSJT Nº 328, DE 29 DE ABRIL DE 2022.**

Altera a Resolução CSJT nº 247/2019, que institui, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Sistema Eletrônico de Assistência Judiciária AJ/JT, destinado ao cadastro e ao gerenciamento de peritos, órgãos técnicos ou científicos, tradutores e intérpretes e ao pagamento dos profissionais nos casos dos processos que envolvam assistência judiciária gratuita, e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3465, p. 25-26, 5 maio 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 331, DE 29 DE ABRIL DE 2022.

Dispõe sobre as diretrizes para concepção, manutenção e gestão dos Sistemas Nacionais adotados pelos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3465, p. 7-12, 5 maio 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 332, DE 29 DE ABRIL DE 2022.

Altera a Resolução CSJT nº 185, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, da governança, da infraestrutura e da gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe instalado na Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3466, p. 2-4, 6 maio 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 336, DE 26 DE AGOSTO DE 2022.

(Republicada em cumprimento ao art. 4º da Resolução CSJT nº 350, de 30.09.2022)
Estabelece diretrizes para a realização de Concurso Público para ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3550, p. 15-16, 1º set. 2022.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3575, p. 31-32, 7 out. 2022. Republicação 1.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 340, DE 26 DE AGOSTO DE 2022.

Altera a Resolução CSJT nº 290, de 20 de maio de 2021, e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3550, p. 11-13, 1º set. 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 344, DE 26 DE AGOSTO DE 2022.

Altera a Resolução CSJT nº 325, de 11 de fevereiro de 2022, que institui a Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3550, p. 16-17, 1º set. 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 349, DE 30 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera a Resolução CSJT nº 182/2017, que regula o exercício do direito de remoção, a pedido, de Juiz do Trabalho Substituto, entre Tribunais Regionais do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3575, p. 44-45, 7 out. 2022.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 350, DE 30 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera a Resolução CSJT nº 336, de 26 de agosto de 2022, que estabelece diretrizes para a realização de Concurso Público para ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3575, p. 45-46, 7 out. 2022.

Recomendação Conjunta**RECOMENDAÇÃO CONJUNTA TST.CSJT.GPCGJT. Nº 25/2022.**

Recomenda prioridade ao processamento e ao julgamento das ações em tramitação na Justiça do Trabalho que envolvam violência no trabalho;

exploração do trabalho infantil; aprendizagem; preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, gênero e quaisquer outras formas de discriminação; assédio moral ou sexual; trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3569, p. 1-2, 29 set. 2022.

RECOMENDAÇÃO CONJUNTA TST.CSJT.GP. Nº 26/2022.

Recomenda a observância da prioridade legal de tramitação dos processos cujo crédito deva ser satisfeito no âmbito do Juízo da Recuperação Judicial ou Falência, bem como a prevalência do que foi estabelecido e aprovado na recuperação judicial e a celeridade na expedição das certidões de crédito, de que trata o art. 9º da Lei Federal nº 11.101/2005 - Lei da Recuperação Judicial e Falências e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3577, p. 2-3, 11 out. 2022.

Atos Conjuntos - TST, CSJT e CGJT

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP.CADI Nº 59, DE 19 DE AGOSTO DE 2022.

Institui e regulamenta o Prêmio “Justiça do Trabalho Acessível”, com objetivo de reconhecer e disseminar boas práticas implementadas na Justiça do Trabalho para Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3546, p. 1-3, 26 ago. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 60, DE 24 DE AGOSTO DE 2022.

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3544, p. 1-4, 24 ago. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 65, DE 16 DE SETEMBRO DE 2022.

Institui o Programa Carbono Neutro no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3560, p. 1-3, 16 set. 2022.

ATO CONJUNTO CSJT.GP.GVP.CGJT N° 73, DE 21 DE OUTUBRO DE 2022.

Revoga o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT n° 6, de 5 de maio de 2020.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3586, p. 1-2, 25 out. 2022.

Atos - Presidência CSJT

ATO CSJT.GPSG.SETIC N° 65/2022.

Estabelece o sistema AUD4 como plataforma única e padronizada para apoio, controle, condução e registros de audiências no primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3559, p. 2-3, 15 set. 2022.

ATO CSJT.GPSG N° 117/2022.

Estabelece diretrizes para a realização de Concurso Público para ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3532, p. 3-4, 8 ago. 2022.

ATO CSJT.GPSG.SETIC.CGTIC N° 123/2022.

Aprova o Plano de Transformação Digital da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3550, p. 1-2, 1º set. 2022.

ATO CSJT.GPSG.SGPES N° 137/2022.

Altera a Resolução CSJT n° 182/2017, que regula o exercício do direito de remoção, a pedido, de Juiz do Trabalho Substituto, em

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3561, p. 4, 19 set. 2022.

ATO CSJT.GPSG.SGPES N° 140/2022.

Altera a Resolução CSJT n° 336, de 26 de agosto de 2022, que estabelece diretrizes para a realização de Concurso Público para ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3561, p. 3-4, 19 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Emendas Regimentais

EMENDA REGIMENTAL Nº 4, DE 16 DE MAIO DE 2022.

(republicada para correção de erro material)

Altera o art. 55, IV, e a Seção V do Capítulo VII do Título II do Livro I do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3476, p. 37-38, 20 maio 2022.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3486, p. 9-10, 3 jun. 2022. Republicação 1.

EMENDA REGIMENTAL Nº 5, DE 19 DE SETEMBRO DE 2022.

Altera inciso IV do § 5º do art. 161 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3563, p. 41, 21 set. 2022.

Resoluções Administrativas

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2321, DE 6 DE JUNHO DE 2022.

Referenda o Ato TST.GP nº 212, de 5 de maio de 2022, que altera os artigos 3º, 8º, 9º e 15 da Resolução Administrativa nº 1.970, de 20 de março de 2018.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3493, p. 19-20, 14 jun. 2022.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2368, DE 22 DE AGOSTO DE 2022.

Referenda o Ato SEGJUD.GP nº 477, de 5 de agosto de 2022, que revoga as Resoluções Administrativas nºs 1861, de 28 de novembro de 2016, e 1976, de 16 de abril de 2018.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3548, p. 17-18, 30 ago. 2022.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2372, DE 5 DE SETEMBRO DE 2022.

Referenda o Ato GDGSET.GP nº 511, de 16 de agosto de 2022, que altera dispositivo da Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018, que

regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.
Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3553, p. 49, 6 set. 2022.

Atos Conjuntos

ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 119, DE 21 DE MARÇO DE 2022.

Determina a utilização da interpretação em Língua Brasileira de Sinais (Libras) em todas as sessões de julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, assim como em todas as manifestações públicas da Corte.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3438, p. 1, 23 mar. 2022.

ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, DE 21 DE MARÇO DE 2022.

Determina às áreas administrativas do Tribunal Superior do Trabalho a adoção de providências no sentido de fiscalizar o fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, pelas empresas prestadoras de serviços que atuam no âmbito desta Corte, com ações afirmativas no intuito de incentivar a inclusão no mercado de trabalho também daquelas com Síndrome de Down, nas atividades que lhes sejam compatíveis.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3438, p. 2, 23 mar. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 60, DE 24 DE AGOSTO DE 2022.

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3544, p. 1-4, 24 ago. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 65, DE 16 DE SETEMBRO DE 2022.

Institui o Programa Carbono Neutro no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3560, p. 1-3, 16 set. 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 66, DE 27 DE SETEMBRO DE 2022.

Institui e regula a Rede de Pesquisas Judiciárias do Segmento Justiça do Trabalho, e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3568, p. 2-3, 28 set. 2022.

ATO CONJUNTO TST.GP.GVP.CGJT Nº 657, DE 25 DE OUTUBRO DE 2022.

Revoga o Ato Conjunto TST.GP.GVP.CGJT nº 173, de 30 de abril de 2020, e o Ato Conjunto TST.GP.GVP.CGJT nº 89, de 2 de março de 2022, e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3586, p. 1, 25 out. 2022.

Atos - Presidência TST

ATO SEGJUD.GP Nº 430, DE 12 DE JULHO DE 2022.

Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3513, p. 18, 12 jul. 2022.

ATO SEGJUD.GP Nº 477, DE 5 DE AGOSTO DE 2022.

Revoga as Resoluções Administrativas nºs 1861, de 28 de novembro de 2016, e 1976, de 16 de abril de 2018.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3532, p. 64, 8 ago. 2022.

ATO TST.GP Nº 490, DE 15 DE AGOSTO DE 2022.

Atualiza as medidas e orientações para o funcionamento das atividades presenciais no Tribunal Superior do Trabalho e torna facultativo o uso de máscaras de proteção facial nas dependências da Corte.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3537, p. 1-2, 15 ago. 2022.

ATO GDGSET.GP Nº 511, DE 16 DE AGOSTO DE 2022.

Altera dispositivo da Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3539, p. 1-2, 17 ago. 2022.

ATO GDGSET.GP Nº 538, DE 29 DE AGOSTO DE 2022.

Dispõe sobre a reabertura do Berçário do Tribunal Superior do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3548, p. 1, 30 ago. 2022.

Atos Regimentais**ATO REGIMENTAL Nº 4, DE 19 DE SETEMBRO DE 2022.**

Acrescenta o § 2º-A ao art. 134 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3563, p. 22-23, 21 set. 2022.

Atos - Corregedoria-Geral da JT**ATO Nº 35/GCGJT, DE 19 DE OUTUBRO DE 2022.**

Revoga os seguintes Atos Normativos e Recomendações: Ato nº 11/GCGJT, de 23 de abril de 2020; Ato nº 13/GCGJT, de 2020; Ato nº 17/GCGJT, de 24 de setembro de 2020; Ato nº 18/GCGJT, de 10 de novembro de 2020; Ato nº 19/GCGJT, de 19 de novembro de 2020; Ato nº 4/GCGJT, de 15 de março de 2021; Recomendação nº 2/GCGJT, de 12 de março de 2020; Recomendação nº 3/GCGJT, de 17 de março de 2020; Recomendação nº 4/GCGJT, de 18 de março de 2020; Recomendação nº 5/GCGJT, de 18 de março de 2020; Recomendação nº 8/GCGJT, de 23 de junho de 2020; Recomendação nº 9/GCGJT, de 24 de julho de 2020; e Recomendação nº 10/GCGJT, de 17 de setembro de 2020.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3583, p. 1-2, 20 out. 2022.

Recomendações - Corregedoria-Geral da JT**RECOMENDAÇÃO Nº 01/GCGJT, DE 19 DE OUTUBRO DE 2022**

Recomenda aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho que exerçam rígida supervisão no tocante à alimentação dos dados estatísticos nos sistemas informatizados, a fim de assegurar a fidedignidade das informações estatísticas disponibilizadas no Sistema e-Gestão.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3582, p. 11, 19 out. 2022.

RECOMENDAÇÃO Nº 02/GCGJT, DE 24 DE OUTUBRO DE 2022

Recomenda aos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho que orientem o retorno presencial às unidades judiciárias de 1º e

de 2º grau, em vista do encerramento do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3585, p. 146-147, 24 out. 2022.

RECOMENDAÇÃO Nº 03/GCGJT, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2022

Recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho a tomada de medidas acerca da disponibilidade de recursos, considerados ínfimos, identificados pelo projeto Garimpo no âmbito da Justiça do Trabalho e outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3596, p. 6-7, 10 nov. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Resoluções

RESOLUÇÃO Nº 021/2022, DE 06 DE JUNHO DE 2022.

REFERENDA os termos do Ato Conjunto PRESI/CR nº 005, de 26 de maio de 2022.

Divulgada no DEJT8 de 14/06//2022.

RESOLUÇÃO Nº 025/2022, DE 01 DE AGOSTO DE 2022.

REVOGA a Resolução TRT8 nº 104/2017, que aprovou o Provimento CR nº 002/2017 da Justiça do Trabalho da Oitava Região e deu outras providências.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2022.

RESOLUÇÃO Nº 029/2022, DE 01 DE AGOSTO DE 2022.

ALTERA, em parte, o Provimento CR nº 02/2020, aprovado pela Resolução TRT8 nº 46/2020, que regulamenta a realização de inspeção correicional ordinária anual no âmbito das unidades judiciárias de 1º grau de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2022.

RESOLUÇÃO Nº 031/2022, DE 01 DE AGOSTO DE 2022.

APROVA a remoção de magistrados para novas titularidades de Varas do Trabalho da Justiça do Trabalho da Oitava Região.

Divulgada no DEJT8 de 08/08/2022.

RESOLUÇÃO Nº 034/2022, DE 02 DE AGOSTO DE 2022.

APROVA a proposta de Reestruturação Organizacional e Funcional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 10/08/2022.

RESOLUÇÃO Nº 035/2022, DE 05 DE SETEMBRO DE 2022.

ELEGE a nova administração, para o biênio 2022/2024, nos cargos de Presidente, Vice-Presidente e Corregedor Regional deste egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 09/09/2022.

RESOLUÇÃO Nº 039/2022, DE 17 DE OUTUBRO DE 2022.

ELEGE os membros da Diretoria e do Conselho Consultivo da Escola Judicial do TRT da 8ª Região - EJUD8, para o biênio 2022/2024.

Divulgada no DEJT8 de 25/10/2022.

RESOLUÇÃO Nº 040/2022, DE 17 DE OUTUBRO DE 2022.

Institui a Ouvidoria Regional da Mulher no âmbito do Tribunal do Trabalho da Oitava Região e dispõe sobre suas atribuições.

Divulgada no DEJT8 de 25/10/2022.

RESOLUÇÃO Nº 046/2022, DE 17 DE OUTUBRO DE 2022.

REFERENDA os termos da Portaria PRESI nº 785, de 9 de setembro de 2022, que CONSOLIDA, ad referendum do Tribunal Pleno, a proposta de Reestruturação Organizacional e Funcional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região aprovada pela Resolução TRT8 nº 34/2022.

Divulgada no DEJT8 de 25/10/2022.

RESOLUÇÃO Nº 056/2022, DE 17 DE OUTUBRO DE 2022.

Altera a Resolução TRT8 nº 069/2021, que dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização do teletrabalho por servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Divulgada no DEJT8 de 21/10/2022.

Atos e Emendas Regimentais

ATO REGIMENTAL Nº 016, DE 1º DE AGOSTO DE 2022.

ACRESCENTA o parágrafo único ao artigo 22 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgado no DEJT8 de 08/08/2022.

ATO REGIMENTAL Nº 017, DE 1º DE AGOSTO DE 2022.

REVOGA o inciso III do artigo 161 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgado no DEJT8 de 08/08/2022.

EMENDA REGIMENTAL Nº 019, DE 1º DE AGOSTO DE 2022.

ALTERA o artigo 22 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgado no DEJT8 de 08/08/2022.

EMENDA REGIMENTAL Nº 020, DE 1º DE AGOSTO DE 2022.

ALTERA o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Divulgado no DEJT8 de 08/08/2022.

Atos Conjuntos - Presidência e Corregedoria Regional

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 005, DE 26 DE MAIO DE 2022.

(Alterado por meio da Resolução TRT8 nº 021/2022)

Revoga o Ato Conjunto PRESI/CR nº 031, de 19 de outubro de 2021, que dispõe sobre a retomada dos serviços presenciais, no âmbito da Justiça do Trabalho da 8ª Região e dá outras providências.

DEJT8 nº 3480/2022 - quinta-feira, 26 de maio de 2022.

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 006, DE 1º DE JULHO DE 2022.

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR nº 001/2020, que aprovou os procedimentos relativos ao tratamento dos depósitos judiciais e recursais vinculados aos processos arquivados definitivamente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

DEJT8 nº 3507/2022 - segunda-feira, 04 de julho de 2022.

ATO CONJUNTO PRESI/CR Nº 007, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2022

(Alterado pelo Ato Conjunto PRESI/CR nº 08, de 16/11/2022)

(Revogado pelo Ato Conjunto PRESI/CR nº 09, de 18/11/2022)

Prorroga os prazos judiciais para pagamentos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

DEJT8 nº 3598/2022 - segunda-feira, 14 de novembro de 2022.

ATO CONJUNTO PRESI/CR N° 008, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2022

Altera, em parte, o Ato Conjunto PRESI/CR n° 007/2022, que prorrogou os prazos judiciais para pagamentos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

DEJT8 n° 3599/2022 - quarta-feira, 16 de novembro de 2022.

ATO CONJUNTO PRESI/CR N° 009, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2022

Restabelece os prazos judiciais para pagamentos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, objeto do Ato Conjunto PRESI/CR N° 007/2022.

DEJT8 n° 3601/2022 - sexta-feira, 18 de novembro de 2022.

Portarias - Presidência

PORTARIA PRESI N° 802, DE 19 DE SETEMBRO DE 2022.

ALTERA, em parte, a PORTARIA PRESI N° 264/2020, que instituiu, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, as sessões on line para julgamento de processos eletrônicos do 2º Grau e dá outras providências.

DEJT8 n° 3562/2022 - terça-feira, 20 de setembro de 2022.

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

ACIDENTE DE TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL - NEXO CAUSAL/CONCAUSAL CONFIRMADOS POR PERÍCIA MÉDICA FEITA NOS AUTOS - DECISÃO RECORRIDA QUE RECONHECEU O DIREITO DO RECLAMANTE - CORREÇÃO - RECURSO IMPROVIDO.

PROCESSO nº 0000003-26.2020.5.08.0124 (ROT)

RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTES: EDSON LUIZ VIEIRA

Adv.: Marcelo Ferreira Lima

Adv.: Raimunda Amorim Ferreira

Adv.: Robson Amorim Ferreira

JOÃO LUIZ QUAGLIATO NETO E OUTROS

Adv.: Joel Carvalho Lobato

RECORRIDOS: OS MESMOS

Ementa

ACIDENTE DE TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL - NEXO CAUSAL/CONCAUSAL CONFIRMADOS POR PERÍCIA MÉDICA FEITA NOS AUTOS - DECISÃO RECORRIDA QUE RECONHECEU O DIREITO DO RECLAMANTE - CORREÇÃO - RECURSO IMPROVIDO. O douto juízo de origem entendeu, baseado no laudo pericial e outras provas dos autos, que o autor é portador de alterações degenerativas na coluna lombar e fratura de punho direito, bem como de que houve nexo de causalidade na patologia do punho e nexo de concausalidade na patologia da coluna, pois as atividades laborais exercidas na fazenda atuaram como concausa, ou seja, contribuíram para o agravamento de seu quadro clínico, associando-se a fatores extralaborais diversos.

Do mesmo modo, os atestados e laudos médicos juntados pelo demandante não deixaram dúvida que ele foi acometido de patologia na coluna vertebral, tendo o autor se afastado pelo INSS, durante certo período, em gozo de benefício previdenciário da espécie acidentária (código 91) (vide documento de ID. 65D8732). Portanto, milita em favor do reclamante o reconhecimento do nexo de causalidade entre tal doença e o trabalho executado, cabendo à reclamada comprovar que as atividades desempenhadas pelo empregado não contribuíram, de qualquer modo, para o surgimento ou agravamento da sua patologia, ônus do qual entendo que não se desincumbiu a contento, pelo que a decisão recorrida fica mantida, no particular.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recursos ordinários**, oriundos da MM. Vara do Trabalho de Xinguara, em que são partes, as acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário do reclamado e do adesivo do reclamante, pois, em ambos, preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

1 - Recurso da reclamada

a) indenização por dano moral e material

A decisão de origem condenou o reclamado ao pagamento de indenização a título de danos morais, no importe de 20 vezes o valor do salário contratual recebido pelo autor, o que totalizaria R\$17.985,00, bem como indenização por danos materiais fixados em 16,5 vezes o salário contratual do demandante, com o que não se conforma o reclamado/recorrente.

Reitera, em síntese, as alegações apresentadas em sua defesa, de que o autor, diante de um mal estado de saúde afastou-se do serviço em 1º julho de 2017, requerendo auxílio-doença perante o INSS, pedido que fora deferido, sendo que em novembro/17, realizou pedido de prorrogação de benefício, quando o INSS entendeu por cancelar o benefício, haja vista que realizada perícia médica, sendo que esta não indicou qualquer incapacidade do obreiro perante sua atividade habitual.

Alega, ainda, que não concorreu com culpa para o agravamento do quadro da suposta doença de seu obreiro, eis sempre manteve as normas e instruções de segurança para assegurar seus empregados de todas e quaisquer patologias que porventura pudessem ocorrer, fazendo isto com veemência, e que, acerca da alegação de um suposto acidente de moto dentro de suas dependências, tal questão não passaria de falácia, uma vez que o autor somente juntou um Boletim de Ocorrência, sem qualquer menção que tal acidente tenha ocorrido nas dependências da empresa ou que tenha tido havido a concorrência de um dos funcionários da mesma.

Insiste na tese de os esforços realizados pelo reclamante, bem como os treinamentos efetivados, não são capazes de ensejar tal doença em que se acometeu o demandante, razão pela qual ausente o nexo de causalidade necessário entre a atividade desenvolvida e a doença mencionada na exordial, aduzindo, que o reclamante não carregava estacas de madeira, trabalho era realizado por máquinas e caminhões, que faziam o carregamento dos materiais que o trabalhador utilizava.

Todavia, a despeito de tais alegações, não tenho como acolher a pretensão do recorrente.

O douto juízo de origem entendeu, baseado no laudo pericial e outras provas dos autos, que o autor é portador de alterações degenerativas na coluna lombar e fratura de punho direito, bem como que houve nexo de causalidade na patologia do punho e nexo de concausalidade na patologia da coluna, pois as atividades laborais exercidas na fazenda atuaram como concausa, ou seja, contribuíram para o agravamento de seu quadro clínico, associando-se a fatores extra-laborais diversos.

Do mesmo modo, os atestados e laudos médicos juntados pelo demandante não deixaram dúvida que ele foi acometido de patologia na coluna vertebral, tendo o autor se afastado pelo INSS, durante certo período, em gozo de benefício previdenciário da espécie acidentária (código 91) (vide documento de ID. 65D8732).

Portanto, milita em favor do reclamante o reconhecimento do nexo de causalidade entre tal doença e o trabalho executado, cabendo à reclamada comprovar que as atividades desempenhadas pelo empregado não contribuíram, de qualquer modo, para o surgimento ou agravamento da sua patologia, ônus do qual entendo que não se desincumbiu a contento, pelo que a decisão recorrida fica mantida, no particular.

E, admitido o nexo de concausalidade entre a doença do reclamante e o seu trabalho na reclamada, passo à análise dos pedidos de indenização por danos morais e materiais.

No que tange ao pagamento de indenização por danos morais, não tenho dúvidas de que o acometimento ou agravamento de doença tem o

condão de causar abalo ao patrimônio imaterial do reclamante, que passa a sofrer em sua vida pessoal as sequelas da doença.

Oportuno lembrar que a Constituição da República, artigo 5º, V e X, assegura o direito à indenização quando presentes o dano moral, que decorre de ofensa a direito da personalidade, de maneira que ocorre quando a vítima sente dor, tristeza ou constrangimento.

Dessa forma, e com apoio nos artigos 186 e 927 do Código Civil (regras aplicáveis para o exame da pretensão, haja vista ter este Tribunal declarado a inconstitucionalidade do art. 223-G da CLT (decisão com caráter vinculante, portanto, que deveria ter sido seguida pela sentença), entendo ter o reclamante direito à indenização por dano moral, pelo que nego provimento ao apelo do reclamado, observando que o reclamante não se insurgiu contra a fixação do valor da indenização com base no artigo celetista acima indicado.

Sobre o pedido de indenização por dano material, melhor sorte não assiste o reclamado.

Com efeito, como bem afirmou a decisão singular, as conclusões periciais de ID. 5a5057e concluíram que houve incapacidade total e temporária pelo período compreendido de gozo de benefício junto ao INSS, mas que no momento da perícia, o exame físico do reclamante não apresentava alterações que justifiquem incapacidade laboral, pelo que, não havendo elementos nos autos que invalidem as conclusões do perito judicial, o reclamante faz jus ao pensionamento durante o período da convalescença, nos termos do arts. 949 e 950 do Código Civil.

Nessa perspectiva, mantenho a sentença, que deferiu os pedidos de indenização por dano moral e material.

b) indenização por dano moral (da retenção salarial)

Insurge-se também o reclamado contra o deferimento do pedido em destaque.

Argumenta, em resumo, que a situação de não recebimento de salários foi ocasionada pelo próprio trabalhador, que se negou a prestar serviços, mesmo sendo considerado apto pela perícia previdenciária, bem como negou-se a exercer outra função que lhe foi ofertada.

Assevera, não se pode considerar presumido o dano moral, como foi descrito na decisão guerreada, sendo que não há nexos causal, pois como poderia a recorrente continuar pagando salários sem receber do empregado a contraprestação lógica, que é a efetiva prestação de serviços.

Sem razão e, por certo, explico o motivo.

O contrato de trabalho fica suspenso quando, por motivo de doença, o trabalhador está em gozo de benefício previdenciário.

Cessada a concessão do benefício, as obrigações contratuais são retomadas, de modo que não se admite que o empregado fique submetido ao que se chama de “limbo previdenciário” (sem salário e sem benefício previdenciário), sob pena de violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, da função social do contrato e da responsabilidade social das empresas.

Portanto, comungo do entendimento de que após a alta previdenciária, ainda que o empregado encontre-se inapto para o retorno às atividades laborais, permanece à disposição do empregador, cabendo a este arcar com o pagamento dos salários do período de afastamento, caso a renovação do benefício venha a ser negada pelo órgão previdenciário, assim como decidido pelo juízo de origem.

No caso em tela, de fato, após a suspensão do auxílio, após os indeferimentos do INSS, embora a reclamada considerasse o reclamante apto ao labor, não providenciou os meios legais para seu retorno, tendo seu representante afirmado “que acredita que a reclamada não tenha feito nenhuma notificação por escrito para o reclamante voltar ao trabalho” bem como “que a reclamada não rescindiu o contrato de trabalho do reclamante;”. (ID 87dc9ed, pág. 3)

Desse modo, como corretamente entendeu a decisão recorrida, não deve ser atribuída culpa ao recorrido pelo seu não retorno ao trabalho, pois, como visto, a responsabilidade é inteiramente da empregadora, já que o contrato de emprego estava em pleno vigor, independentemente da prestação efetiva de serviços pelo empregado.

Nego provimento ao apelo.

2 - Recurso adesivo da reclamante

a) indenização por dano moral e material.

Insurge-se o autor pela majoração dos valores deferidos pelo juízo *a quo* a título de indenização por dano moral e material, mais especificamente quando fixou o valor de R\$3.000,00 para indenização por dano moral (retenção dolosa dos salários) e quando não deferiu a indenização por dano material em forma de pensão até perdurar o período de incapacidade, que, segundo o reclamante, ainda persiste até os dias de hoje.

Analiso.

A retenção dolosa dos salários já ficou reconhecida aquando do exame do apelo ordinário do reclamado, conduta grave o suficiente para autorizar, na forma da lei civil, a fixação da indenização no valor postulado pelo reclamante, de R\$ 10.900,00, sobretudo porque privou o trabalhador de manter a própria subsistência, haja vista que não recebeu salários e nem benefício da previdência social.

A respeito do valor deferido pelo juízo singular, referente ao dano material, cabe fazer considerações, senão vejamos.

Ainda que a sentença tenha feito referência de que as pretensões de receber salário, durante o período do limbo previdenciário, e de indenização por dano material não se confundissem, entendo de maneira diferente.

Com efeito, a pretensão de receber indenização por dano material, como postulada, resumia-se a receber o salário, do reclamante, enquanto perdurar sua incapacidade, o que foi atendido, pela sentença, porém em valor equivalente a 16,5 salários, o que envolveu, para sentença, o período a contar do fim do benefício previdenciário para até 16,5 meses depois.

Ao mesmo tempo a sentença reconheceu o direito do reclamante de receber os salários desde o fim do benefício previdenciário e até a data do ajuizamento da ação, sobretudo porque a perícia médica feita nos autos confirmou estar, o reclamante, em condições de trabalhar, em razão do que se chama de “limbo previdenciário”.

Por certo, que o direito de receber os salários, ainda que a título de indenização, pela prática do ato ilícito da reclamada, ou seja, de receber aquilo que deixou de ganhar, envolvia o direito de receber os salários desde o período do afastamento para gozo do benefício, todavia essa pretensão se confundiu com a de receber os mesmos salários do período do limbo, o que merece alguns ajustes.

Primeiro, porque a indenização por dano material deve assegurar o direito do reclamante de receber os salários desde seu afastamento, em razão do primeiro acidente, até que o reclamante recuperasse a capacidade de trabalhar, o que só se confirmou com a realização da prova pericial.

Assim, dou provimento ao recurso para deferir a indenização por dano material no valor equivalente a 1 salário mensal, computada desde o afastamento do reclamante para gozo do benefício previdenciário e até a data da realização da perícia.

A respeito dos salários do limbo previdenciário, deferidos de forma cumulativa com o de indenização, como já indiquei linhas acima, tendo o reclamado impugnado essa parte decisão, resolvo reconhecer estar já incluído, o direito aos salários do período, na parcela de indenização por dano material, cujo valor da condenação foi majorado.

Ante todo o exposto, conheço dos recursos ordinários da reclamada e do reclamante, e, no mérito, nego provimento ao do reclamado e dou provimento ao do reclamante para, reformando a sentença, condenar os reclamados a pagarem as parcelas de indenização dano moral e material, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, ainda devidas pelo reclamado, agora fixadas em R\$ 3.000,00, calculadas sobre R\$ 150.000,00.

ISTO POSTO,

**DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA
EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO**

DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E DO RECURSO RECLAMANTE, E, NO MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO DO RECLAMADO E DAR PROVIMENTO AO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, CONDENAR O RECLAMADO A PAGAR INDENIZAÇÃO DANO MORAL E MATERIAL, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELO RECLAMADO, DE R\$ 3.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 28 de abril de 2022. (Publicado em 05/05/2022)

MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, Relator.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EMPREGADOS FARMACÊUTICOS. TESTE RÁPIDO DE COVID-19. DEFERIMENTO.

**PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000375-16.2021.5.08.0002
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO**

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
Dr. Rodrigo Cruz da Ponte Souza

RECORRIDA: RAIÁ DROGASIL S/A
Dra. Carla Elisângela Ferreira Alves Teixeira

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EMPREGADOS FARMACÊUTICOS. TESTE RÁPIDO DE COVID-19. DEFERIMENTO. Uma vez que a atividade de aplicação de injetáveis estava inserida no feixe de atribuições dos empregados farmacêuticos da reclamada, que realizavam teste rápido de COVID-19, havendo contato direto com clientes e o consequente risco de contaminação, fazem jus à percepção do adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/1978 do MTE.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da 2ª Vara do Trabalho de Belém, entre partes, as acima identificadas. *OMISSIS*.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço do recurso ordinário, porque em ordem.

Mérito

Não se conforma com a decisão que indeferiu o pleito de pagamento de adicional de insalubridade.

Alega que a conclusão a que chegou o perito, contrária ao enquadramento da atividade do farmacêutico que realiza testes de detecção de Covid-19 e/ou de aplicação de injeções como insalubre por agente biológico é sustentada, essencialmente, no inciso II do Artigo 191 da CLT, que condiciona a eficiência e a eficácia do EPI a um dado Limite de Tolerância do agente agressivo, conforme exposto a seguir (pág. 18 do doc. ID. 297054a).

Aduz que o laudo pericial confirmou a exposição do empregado farmacêutico ao risco biológico durante a realização de testes de detecção de Covid-19 e/ou de aplicação de injeções é encontrada na resposta ao quesito 5 do MPT (pág. 20 do doc. ID. 297054a).

Requer a reforma da decisão de primeiro grau, a fim de que a reclamada seja compelida a: 1) pagar o adicional de insalubridade, em grau médio, para todos os farmacêuticos que realizem testes para Covid-19, na forma e prazo legais, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por empregado lesado pela conduta irregular da empresa, nos termos do art. 11 da Lei de ACP, dentre outras medidas cabíveis, a ser revertido ao FAT ou a entidade beneficente, a ser indicada por este *Parquet*; 2) realizar a aposição de cópia da decisão definitiva desta demanda em seus quadros de avisos ou qualquer outro meio de comunicação interna da sociedade empresária, em caso de procedência dos pedidos supra, pelo prazo de 1 (um) ano, para ampla publicidade da decisão aos empregados, sob a consequência de multa no valor de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a cada constatação, a se reverter ao FAT ou a entidade beneficente, indicada por este *Parquet*.

Analiso.

O Laudo Pericial de id 297054a (fls. 1758 e ss), concluiu que as atividades realizadas pelos empregados farmacêuticos da reclamada não desempenhavam suas atividades em ambiente e em condições insalubres.

Em conclusão o perito disse:

“As atividades desenvolvidas pelos FARMACÊUTICOS da empresa RAIÁ DROGASIL S.A. durante a

realização de TESTES RÁPIDOS DE COVID-19 nas dependências das unidades da reclamada existentes na região metropolitana de Belém/PA, NÃO SÃO CONSIDERADAS INSALUBRES, baseado no seguinte critério preconizado pela NR-15 vigente no país: 1. O conjunto de medidas adotadas pela empresa reclamada, como treinamentos, fornecimento de equipamentos de proteção individual apropriados, procedimento de fiscalização quanto ao cumprimento dos procedimentos, fazem parte de um conjunto de ações responsáveis por elidir a exposição ao risco biológico em atendimento ao item II do artigo 191 da CLT. 2. As medidas de prevenção, bem como características construtivas dos ambientes destinados à realização dos testes rápidos de covid-19 também atendem aos requisitos existentes na NOTA TÉCNICA N° 7/2021/SEI/GRECS/GGTES/DIRE1/ANVISA, que objetiva orientação para a realização de testes rápidos, do tipo ensaios microrradiográficos, para a investigação da infecção pelo novo coronavírus (SARSCoV-2).”

Como visto, restou incontroverso que os empregados farmacêuticos realizavam testes rápidos de covid-19 nas dependências das unidades da reclamada. Tal é doença infectocontagiosa de alta propagação, atingindo ainda grande número de pessoas, em variantes cada vez mais transmissíveis. Não se sabe se um cliente tem ou não COVID, mas à vista da propagação da doença, não há como se presumir que o contato dos empregados seja eventual, mas sim permanente, diante da necessidade da coleta de material, ainda que em local reservado da unidade.

O Perito constatou que a quantidade de testes realizada por farmacêuticos oscilou entre 17 e 112 no ano de 2020 e entre 22 e 130 em 2021 para a unidade da reclamada avaliada.

Decerto, a hipótese encontra previsão contida no Anexo 14 da NR-15 da Portaria n° 3.214/1978 do MTE, a qual contempla outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde, com a Súmula n° 448, I, do TST e a jurisprudência do C. TST, o empregado que habitualmente realiza a aplicação de injeções em drogarias faz jus à percepção do adicional de insalubridade em grau médio, por se expor a agentes biológicos, nos termos da norma ministerial supracitada.

Desse modo, em se tratando de exposição a gentes insalubres biológicos, a simples utilização de Equipamento de Proteção Individual não garante a neutralização da condição nociva à saúde do trabalhador. Isso porque

o risco é inerente à atividade, não havendo como garantir a eliminação do agente biológico com o uso do EPI, já que existem variáveis que podem aumentar ou diminuir a chance de contaminação.

Aliás, a própria diretriz da Súmula n.º 289 do TST, corroboro esse entendimento porquanto menciona que o mero fornecimento do equipamento de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam, de fato, à neutralização da condição de insalubridade.

Desnecessária a análise acerca da quantidade de vezes em que os empregados farmacêuticos realizavam a aplicação de injetáveis, inclusive da medida apurada pelo expert, tendo em vista o critério qualitativo da avaliação da insalubridade.

No mais, conquanto a conclusão de perito não possa ser aleatoriamente desconsiderada, também é certo que o Juiz não está adstrito a ela, a teor dos arts. 371 e 479 do CPC, podendo formar sua convicção com outros elementos e provas existentes nos autos. É o caso dos autos em que o conjunto probatório indicou outros elementos de prova que apontam de forma favorável ao demandante.

Dessarte, afasto a conclusão pericial e reformo o julgado de Origem para deferir o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, com amparo no Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.214/78 e reflexos, para todos os farmacêuticos que realizem testes para covid-19, na forma e prazo legais, sob pena de multa no valor de R\$-1.000,00 (mil reais) por empregado lesado pela conduta irregular da empresa, a ser revertido ao FAT ou entidade beneficente, a ser indicada pela *Parquet*.

Recurso provido.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula n.º 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial n.º 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados pela recorrente.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário; no mérito, dou-lhe provimento para deferir o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, com amparo no Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.214/78 e reflexos, para todos os farmacêuticos que realizem testes para covid-19, sob pena de multa no valor de R\$-1.000,00 por empregado lesado pela conduta irregular da empresa, a ser revertido ao FAT ou entidade beneficente, a ser indicada pelo conforme a fundamentação. Custas, pela reclamada, *Parquet*, de R\$-100,00, calculados sobre o valor da condenação arbitrado em R\$-5.000,00.

3. Conclusão

ISTO POSTO, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA RECORRIDA, DEFERIR O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO, COM AMPARO NO ANEXO 14, DA NR 15, DA PORTARIA 3.214/78 E REFLEXOS, PARA TODOS OS FARMACÊUTICOS QUE REALIZEM TESTES PARA COVID-19, SOB PENA DE MULTA NO VALOR DE R\$ 1.000,00 (UM MIL REAIS) POR EMPREGADO LESADO PELA CONDUITA IRREGULAR DA EMPRESA, A SER REVERTIDO AO FAT OU ENTIDADE BENEFICENTE, A SER INDICADA PELO PARQUET, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELA RECLAMADA, DE R\$-100,00, CALCULADOS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO ARBITRADO EM R\$-5.000,00.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 04 de outubro de 2022. (Publicado em 13/10/2022)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador
Relator.

I. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL COM ASSEDIADOR PROMOVIDO NA EMPRESA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. ART. 223-G, PARÁGRAFO 1º, I A IV, DA CLT. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE PELO TRIBUNAL PLENO DO E. TRT DA 8ª REGIÃO. II. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. III. HORAS EXTRAS. EMPREGADOR COM MENOS DE 10 TRABALHADORES. IV. DA MULTA DO ART. 447, § 8º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO.

**ACÓRDÃO TRT/ 4ª TURMA/ ROT 0000525-19.2021.5.08.0124
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA**

RECORRENTES: KETLEN SILVA DE ANDRADE
Advogado: Dr. Sebastião Lima Paixão Junior

V.C. FILHO SERVIÇOS INDUSTRIAIS (1ª)

Advogado: Dr. Marcos José Barbosa Evanovich dos Santos

FRIOSUL ALIMENTOS FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE CARNE EIRELI (2ª)

Advogado: Dr. Marcos José Barbosa Evanovich dos Santos

RECORRIDOS: OS MESMOS

I. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL COM ASSEDIADOR PROMOVIDO NA EMPRESA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. ART. 223-G, PARÁGRAFO 1º, I A IV, DA CLT. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE PELO TRIBUNAL PLENO DO E. TRT DA 8ª REGIÃO. Configurado o assédio sexual no ambiente de trabalho, o empregador deve ser condenado a pagar indenização por dano moral à vítima, à égide do art. 927 do Código Civil. A propósito da tarifação, em sessão de 14/09/2020, o Pleno do E. TRT da 8ª Região, por maioria absoluta, declarou a inconstitucionalidade do art. 223-G, parágrafo 1º, I a IV, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que estabelece a “tarifação” do valor da indenização por dano extrapatrimonial (dano moral), na Justiça do Trabalho, vinculada ao salário do ofendido, por violação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e isonomia, com ofensa aos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, a impedir a sua reparação integral.”, o que leva o magistrado a atender aos critérios de justiça e equidade para a fixação do quantum indenizatório do dano moral.

II. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. O art. 483 da CLT, que trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, garante ao empregado o direito pleitear a rescisão do contrato quando caracterizada qualquer das hipóteses em que a iniciativa do empregado se justifica pelo ato patronal que inviabiliza sua

permanência no emprego, desde que haja prova firme e robusta a respeito do descumprimento de obrigação contratual por parte do empregador.

III. HORAS EXTRAS. EMPREGADOR COM MENOS DE 10 TRABALHADORES. É do trabalhador o ônus de provar a sobrejornada quando o empregador demonstrar que possuía menos de 20 empregados (§ 2º do art. 74 da CLT).

IV. DA MULTA DO ART. 447, § 8º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. A circunstância de ter havido controvérsia a respeito da relação de emprego não isenta o empregador da multa do art. 477 da CLT, inclusive porque esse dispositivo não contém tal exceção, limitando-se a tornar a multa indevida apenas quando o “trabalhador comprovadamente der causa à mora”. Assim, uma vez reconhecido o liame empregatício deve-se conceder ao trabalhador todos os direitos previstos nas normas trabalhistas.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **reclamação trabalhista**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Xinguara/PA**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso da reclamante porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade: tempestivo (03/03/2022), subscrito por advogado habilitado (ID. 63a06f2) e isento de preparo porque beneficiário da Justiça gratuita.

Conheço também do recurso das reclamadas eis que tempestivo (03/03/2022), subscrito por advogado habilitado (ID. 3b22bcb) e preparo em ordem (ID's bd950f0 e a364d8a).

Conheço de ambas contrarrazões porque em ordem.

MÉRITO

(RECURSOS DA RECLAMANTE E DAS RECLAMADAS)

**INDENIZAÇÃO DE DANOS MORAIS POR ASSÉDIO
SEXUAL**

A reclamante postula a elevação da indenização de danos morais decorrentes de assédio sexual, sob alegação de que a reclamada promoveu a perpetuação desta ocorrência maléfica quando promoveu o empregado assediador a líder de equipe em vez de adotar medidas para eliminar o assédio, atitude que culminou no seu pedido de demissão.

Argumenta que a omissão da reclamada diante da hostilidade do local de trabalho causou-lhe danos morais que não podem ser reparados pelo fixado *quantum* pelo MM. Juízo de 1º grau, pois isso pleiteia a majoração da indenização para 50 (cinquenta) vezes do seu último salário recebido.

Em sentido contrário, as reclamadas pleiteiam a exclusão da indenização por danos morais, sob alegação de que inexistente responsabilidade da empresa que, mesmo na ausência de provas de assédio sexual praticado por empregado, diligenciou para proteger a obreira. Subsidiariamente, pedem a redução do *quantum indenizatório* para o valor equivalente a 3 (três) vezes a maior remuneração da reclamante.

Analiso.

Faz-se imperativo tecer alguns comentários a respeito do instituto do assédio sexual.

O vocábulo assédio vem do latim *obsidere*, que significa pôr-se adiante, sitiar, atacar. Na língua portuguesa o assédio significa insistência importuna junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões ou outra forma de abordagem forçada, segundo Aurélio Buarque de Holanda. Esse constrangimento, como sabemos, pode ocorrer por meio de gestos, palavras e atos, sem que tenha a receptividade da pessoa assediada.

A Constituição da República tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e veda quaisquer tipos de discriminações que diferenciem o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociais, de trabalho e jurídicas (arts. 5º, I e 7º, XXX) em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, entre outros motivos.

Não obstante as previsões constitucionais, as discriminações de várias espécies ainda perduram nas relações laborais, com prevalência daquelas que dizem respeito ao sexo. Não há dúvida de que o direito à integridade física deve ser considerado para ambos os sexos. Eis o motivo que levou à criação de uma figura típica que pune a violação da livre manifestação sexual, pois implica em violação de liberdade, cuja solução deve ser buscada nos direitos de personalidade, que incluem a livre disposição do próprio corpo como inerente ao direito à integridade física. A inclusão da figura típica do crime de assédio sexual, por meio da Lei nº 10.224/2001, demonstra o amadurecimento do legislador em face dos diversos posicionamentos da doutrina e das reiteradas decisões dos tribunais brasileiros.

Não se pode olvidar que essa preocupação com a igualdade das pessoas vem desde a Revolução Francesa, de 1789. Mais recentemente, temos

a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que inclui no primeiro artigo a liberdade de todos os homens e sua igualdade em dignidade e direitos, enquanto que o art. 2º preceitua que todas as pessoas podem gozar dos direitos e liberdades previstas na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Ainda no âmbito do Direito Internacional, destaco a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no artigo 1º considera discriminatórias as seguintes condutas:

(...) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Releva recordar que a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, editada pela OIT em 1979, no art. 11, também deixa clara a proibição de discriminação por sexo, ao estabelecer que:

(...) toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

No contexto do direito pátrio, temos a Constituição de 1988 tratando da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho nos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV).

Desse modo, é inegável que os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar a prevalência dos valores sociais do trabalho, sendo que a dignidade do trabalhador deve estar presente de forma muito consistente na aplicação das normas legais e das condições que regem o contrato de trabalho. Falando sobre esse tema, Arnaldo Süssekind enfatiza que “o respeito à dignidade do trabalhador integra a categoria dos direitos que Pontes de Miranda chama de supraestatais, os mesmos que a Igreja católica incluiu no elenco dos direitos naturais”.

Convém recordar que o direito à liberdade sexual é uma expressão do direito à intimidade e à vida privada e que o desrespeito a essa liberdade configura o assédio sexual, pois quando alguém manifesta o desejo de unir-se sexualmente ao outro, de forma abusiva, sem que este se mostre com a mesma vontade, está invadindo a individualidade do assediado.

Modernamente, o assédio sexual vem sendo encarado como atitude degradante do ambiente de trabalho, que causa grande constrangimento ao assediado, podendo ensejar a rescisão do contrato de trabalho, por representar violação aos direitos humanos.

Apesar de todo esse aparato jurídico (nacional e internacional), é fato público e notório que em pleno século XXI a discriminação no trabalho em razão de sexo ainda é muito comum, principalmente porque as pessoas assediadas, em regra geral, as mulheres, raramente recorrem ao Judiciário em busca de composição das violações sofridas.

Relevante dizer que, para comprovação do assédio sexual, ante a sua gravidade, a suposta vítima deverá anexar provas robustas que não deixem margem de dúvidas acerca dos fatos, de modo a assegurar a indenização correspondente.

Neste sentido, transcrevo alguns trechos dos depoimentos prestados, da maior relevância ao deslinde dessa controvérsia (ID. 1e7f45):

Da reclamante:

“(...) que a depoente pediu para sair, pois o ambiente de trabalho se tornou insuportável em razão do assédio praticado pelo Sr. Ideilson Felicidade; que a depoente comunicou o assédio ao proprietário da empresa Sr. Vicente; que o Sr. Vicente chamou atenção do Sr. Ideilson e que o assédio cessou por uma ou duas semanas; que depois porém o empregado Ideilson foi promovido a encarregado, e retornou com o assédio a depoente, quando então a depoente não aguentou o assédio e pediu demissão; que a depoente é solteira, mas tinha namorado; que o Sr. Ideilson dizia “Quería transar com a depoente”, e “que tinha sonhos eróticos com a depoente”; que na empresa existe um sótão e que o sr. Ideilson chamava a depoente para ir “transar”; que a depoente nunca permitiu nenhum tipo de liberdade consigo, e que o sr. Ideilson é casado; que o sr. Ideilson trabalhava em sala diversa da depoente, mas que sempre que levava alguma tarefa para a depoente executar, falava esse tipo de coisa; que o Sr. Ideilson falava esse tipo de coisa na hora do almoço e muitas vezes perto de outros funcionários; que a depoente fez ocorrência policial depois que entrou com a presente ação; que a depoente não fez ocorrência na época porque se sentia constrangida e envergonhada; (...)”

Da testemunha arrolada pela reclamante, Sr. BRENOWANDSON DE ARAUJO (ID. 1e7f45c):

“(...) que o depoente nunca viu a reclamante mostrando fotos suas pelo celular; que o depoente chegou a ver e ouvir o Sr.

Ideilson convidar a reclamante para irem ao sôtão fazer sexo, que ela estava estressada porque “o namorado não dava conta do recado e que se fosse ele, ela não estaria assim”; que o depoente chegou a se deparar com a reclamante chorando por conta do que o Sr. Ideilson falava, tentando acalmá-la, que nunca viu o Sr. Ideilson prometer algo em troca a reclamante; que geralmente a reclamante pedia para que o Sr. Ideilson parasse com as brincadeiras de mal gosto; que a reclamante sempre se queixava das investidas do Sr. Ideilson, que a reclamante falou desses fatos para o Sr. Vicente; que até o tempo em que o depoente trabalhava na empresa, o Sr. Vicente pediu para que o Sr. Ideilson ficasse afastado.”

Do preposto da reclamada, Sr. VICENTE CONRADO FILHO (ID. 1e7f45c):

“(...) que a reclamante comunicou ao depoente que o Sr. Ideilson a estava assediando, dizendo-lhe que o mesmo ficava jogando piadinhas; que a reclamante negou que o Sr. Ideilson lhe passasse a mão ou o corpo; que a reclamante relatou ao depoente que o Sr. Ideilson lhe dizia “Que ela era bonita, que estava cheirosa, que queria casar com ela”; que a reclamante também disse ao depoente que o sr. Ideilson falava que “queria transar com ela”; que o depoente chamou o Sr. Ideilson na sua sala, e conversou com ele, que o senhor Ideilson negou o assédio e disse que a reclamante mostrava para ele e para outros colegas fotos dela no celular de biquíni em momentos de lazer; (...) que o Sr. Ideilson foi promovido a líder de setor antes da reclamante ser dispensada, porém não tem nenhuma autoridade sobre qualquer empregado (...)”

1ª testemunha arrolada pela reclamada, Sr. Kailon Gabriel Ribeiro Sousa (ID. 1e7f45c):

“(...) que o depoente conhece o Sr. Ideilson, que às vezes brincava com a reclamante, que a reclamante sorria e que ficava por isso mesmo; que a brincadeira era do tipo “vamos sair nos dois?” que a reclamante sorria e dizia que tinha namorado e que ficava por isso mesmo; que o depoente nunca ouviu o Sr. Ideilson dizer “que queria transar com a reclamante”; que ouviu o Sr. Ideilson convidar a reclamante, e que às vezes até mesmo quando tinha alguma coisa para fazer no sôtão, mas que tudo era brincadeira; que a reclamante nunca mostrou fotos do seu celular em momentos privados; que a reclamante mostrava fotos de amigas suas para o Sr. Ideilson; que a reclamante saiu da

empresa primeiro que o depoente “que a reclamante pediu as contas”; que a reclamante comentou com o depoente que ia tentar trabalhar na mesma fábrica que o namorado.”

2ª testemunha arrolada pela reclamada, Sr. IDEILSON FELICIDADE DOS SANTOS (ID. 1e7f45c):

“(…) que o depoente nunca cortejou a reclamante ou coisa do tipo; que a reclamante exibia fotos e vídeos em seu celular em seus momentos de lazer; que o depoente nunca convidou a reclamante para ir ao sótão, e se convidou não se recorda; que às vezes quando a reclamante tinha feito o cabelo, e perguntava a opinião do depoente, este dizia que a mesma estava bonita; que o depoente nunca usou os termos “queria transar contigo ou que queria fazer sexo”; que o Sr. Vicente pediu para o depoente para que parasse de perturbar a reclamante, este informou ao Sr. Vicente que não a perturbava, e que somente pedia que ela fizesse a produção; que o depoente não era o superior hierárquico dela(…).

Pondero, desde logo, que a testemunha arrolada pela reclamada é o empregado acusado de assédio, sr. Ideilson Felicidade dos Santos, razão por que seu depoimento não deve ser valorado eis que provido de interesse no deslinde da controvérsia.

Quanto aos demais depoimentos, a 2ª testemunha arrolada pela reclamada declarou que o acusado, sr. Ideilson, costumava chamar a reclamante para sair a sós e que chegou a convidá-la para ir ao sótão, mas que tudo era uma brincadeira, pois *“a reclamante sorria e dizia que tinha namorado e que ficava por isso mesmo”* (ID. 1e7f45c).

Ainda, com exceção do depoimento do sr. Ideilson, as demais declarações feitas na instrução processual convergem para o fato de que a reclamante comunicou que estava sendo assediada, porém o empregador limitou-se a orientar verbalmente que o empregado acusado se afastasse da demandante. É óbvio que a medida aplicada pelo empregador não é eficiente pois realizada de forma oral, ainda que diante da gravidade das acusações feitas pela obreira, tem pouco poder coercitivo sobre o agressor.

Registro que não existe nos autos qualquer prova do interesse da reclamada em apurar os fatos, nem da adoção de medidas assertivas no combate ao assédio sexual tão danoso à saúde e segurança da empregada e do ambiente laboral. Desta forma, é evidente que a gravidade das acusações não guarda proporcionalidade com a ação adotada pela empresa, que foi a de conversar com o acusado e recomendar que se afastasse.

Como se extrai do depoimento da 2ª testemunha, o ambiente laboral proporcionado pelo empregador perpetuava a cultura da descrença e da desqualificação da mulher, pois o sr. Kailon Gabriel, empregado da empresa,

considerava que as investidas do acusado sobre a reclamante convidando-a “para ir ao sótão”, eram apenas brincadeiras porque ela limitava-se a sorrir e afirmar que tinha namorado, e “ficava por isso mesmo”.

O mais surpreendente e assombroso foi a atitude do empregador que, mesmo diante da grave acusação de assédio, promoveu o acusado a líder de setor, em vez de apurar os fatos.

Neste contexto, embora a reclamada tenha empenhado esforços em provar que o sr. Ideilson, promovido a líder de setor, não era superior hierárquico da reclamante, convém deixar claro que a caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe à existência de relação hierárquica e pode ocorrer de forma horizontal.

Feitas estas considerações, ratifico o entendimento do MM. Juízo de origem quanto à ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, materializado nas investidas do sr. Ideilson Felicidade dos Santos sobre a reclamante, e a correlata responsabilização civil.

Registro que a mensuração do abalo moral deve atender à razoabilidade, de forma que não ocasione desequilíbrio entre o dissabor experimentado e a indenização arbitrada deve atingir o caráter pedagógico para evitar procedimento assemelhado do empregador com outros empregados. Por outro lado, não se pode esquecer que a indenização também deve observar critérios que atenuem o abalo sofrido pela ofendida.

Ao arbitrar tal indenização deve o julgador pautar-se por critérios que justifiquem o mais amplo sentido de Justiça, com a finalidade de reequilibrar o bem-estar social. Corroborando com tal entendimento, Enock Ribeiro dos Santos, cita Chistino Almeida do Valle, dispondo que:

“De fato, nas decisões sobre os danos morais, o juiz defronta, danos verificáveis facilmente em sua força e extensão. É que no âmbito do dano moral reside no íntimo, nos profundos arcanos da pessoa, onde está a dor com seu cortejo de misérias. Porquanto a dor pode transparecer claramente na fisionomia da pessoa, mas pode ocultar-se no seu coração de modo que a não ser percebida. De modo que, para aquietar essa dor, o juiz pode descer à mais profunda psique da pessoa e, como psicólogo, desvendar o sofrimento. Então, para ficar apto a determinar a indenização cabível, recorre ao equitativo, ao justo”. (Santos, Enock Ribeiro dos, O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2015, página 96).

E, em relação à dificuldade sobre o arbitramento, discorre que:

“De acordo com José de Aguiar Dias, citado por Clayton Reis, a condição da impossibilidade matematicamente exata da avaliação só pode ser tomada em benefício da vítima e não em seu prejuízo.

Não é razão suficiente para não indenizar, e assim beneficiar o responsável, o fato de não ser possível estabelecer equivalente estado, porque, em matéria de dano moral, o arbitrário é até da essência das coisas”. (Santos, Enock Ribeiro dos, O dano moral na dispensa do empregado - 5. ed. Totalmente rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2015, páginas 96/97).

Neste contexto e diante da inexistência de parâmetros definitivos que mensurem de forma exata a dor sofrida, deve o julgador apreciar cada caso com razoabilidade e equidade, com o objetivo de reparar o abalo sofrido pela vítima direta ou indireta.

Em relação ao valor da indenização por dano moral na Justiça do Trabalho, o art. 223-G na CLT, da CLT, assim dispõe:

§1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Todavia, o Pleno do E. TRT da 8ª Região, por maioria absoluta, declarou a inconstitucionalidade do art. 223-G, parágrafo 1º, I a IV, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que estabelece a “tarifação” do valor da indenização por dano extrapatrimonial (dano moral), na Justiça do Trabalho, vinculada ao salário do ofendido, por violação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e isonomia, com ofensa aos incisos V e X do art. 5º da Constituição da República, a impedir a sua reparação integral.”, o que leva o magistrado a atender aos critérios de justiça e equidade para a fixação do quantum indenizatório do dano moral.

Com efeito, o valor a ser arbitrado a título de danos morais situa-se em patamar que represente inibição dessa prática e de outros atos que demonstram falta de zelo por parte da empresa demandada. Para isso, deve o Juiz levar em conta alguns aspectos, tais como o grau de culpa do empregador no evento danoso, a extensão do dano, o patrimônio material da empresa, além de se preocupar em não causar o enriquecimento ilícito do reclamante com indenizações exorbitantes e em não arbitrar valores irrisórios, que em nada ressarciriam o atingido pelo infortúnio, deixando impune o empregador que deu causa ou contribuiu para o agravamento do dano.

Neste contexto, ao fixar a indenização por danos morais, o magistrado deve sopesar as circunstâncias em que o evento ocorreu, a gravidade, o grau de culpa, as condições das partes, entre outras, na medida que não pode ser fonte de enriquecimento da vítima nem de injustiça apenas porque o legislador fixou certo teto com base no salário ou no benefício previdenciário.

No caso dos autos, restou provado que a reclamante sofreu abalos decorrentes do assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, o que culminou em seu pedido de demissão, materializando ofensa de natureza grave. Neste sentido, desde logo concluo que não prosperam os pedidos recursais das reclamadas (principal e subsidiária), nem da obreira quanto à apuração da indenização vinculada ao salário da reclamante.

Considerando o porte da empresa, a quantidade de empregados e sobretudo a atitude do empregador quanto à apuração dos fatos ocorridos no interior da empregadora, entendo por justo e razoável o *quantum* indenizatório fixado pelo MM. Juízo de 1º grau, razão porque nego provimento aos recursos do reclamante e da reclamada neste aspecto.

(RECURSO DAS RECLAMADAS) **DA RESCISÃO INDIRETA**

As reclamadas não se conformam com a r. Sentença quanto ao reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho, sob alegação de que a reclamante pediu demissão porque desejava trabalhar em outra empresa, e não em razão de assédio sexual.

Argumentam que não praticou nenhum ato que configure falta patronal, pois adotou todas as medidas necessárias a resguardar a integridade moral da obreira.

Analiso.

O contrato de trabalho é um pacto bilateral, comutativo, oneroso, sinalagmático, que gera para as partes direitos e obrigações recíprocos e que precisam ser respeitados, derivado do princípio *pacta sunt servanda* que rege todos os contratos.

O art. 483 da CLT, que trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, garante ao empregado o direito pleitear a rescisão do contratual quando caracterizada qualquer das hipóteses em que a iniciativa do empregado se justifica pelo ato patronal que inviabiliza a permanência no emprego. Todavia, a rescisão indireta demanda prova firme e robusta a respeito do descumprimento de obrigação contratual por parte do empregador.

No presente caso, a reclamante ingressou com ação trabalhista postulando a rescisão do contrato sob alegação da prática de assédio sexual por empregado das reclamadas. Neste contexto, o art. 483, alínea “e” da CLT prevê que a prática de ato lesivo contra a honra ou boa fama pode ocasionar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Assim, tendo em vista a deliberação em tópico anterior sobre a responsabilização civil das reclamadas em razão da ocorrência de assédio sexual em ambiente laboral, resta cristalina a configuração da hipótese prevista no dispositivo transcrito acima.

Quanto à rescisão indireta em virtude da prática de assédio sexual, a exposição da trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras (questionamentos e insinuações de teor sexual) durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, ocasiona a inegável desestabilização da relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Convém invocar a lição do Papa João Paulo II que assim proclamou em sua Encíclica *Laborem Exercens* de 1981:

Se é verdade que o homem se sustenta com o pão granjeado pelo trabalho das suas mãos - e isto equivale a dizer, não apenas com aquele pão quotidiano mediante o qual se mantém vivo o seu corpo, mas também com o pão da ciência e do progresso, da civilização e da cultura - então é igualmente verdade que ele se alimenta deste pão com o suor do rosto; isto é, não só com os esforços e cansaças pessoais, mas também no meio de muitas tensões, conflitos e crises que, em relação com a realidade do trabalho, perturbam a vida de cada uma das sociedades e mesmo da inteira humanidade.

O labor de uma pessoa provém de seu corpo e o danifica com o passar do tempo, tal qual o local de trabalho é também considerado um local familiar onde pessoas convivem todos os dias e ali colocam a sua força de trabalho em busca de sua subsistência e de sua família.

Délio Maranhão, na conhecida obra *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Editora da Fundação Getúlio Vargas, página 56, fala das obrigações do empregador, dizendo que: “...Cumpre-lhe dar trabalho, possibilitando ao empregado a normal execução do contrato, proporcionando-lhe os meios adequados para isso...”. Cabe ao empregador “respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana”.

Poucas coisas guardam tamanha sensibilidade na análise no que diz respeito aos institutos jurídicos relacionados ao âmbito juslaborista. Muitas vezes o assédio, bem como o preconceito, é praticado de forma velada, ou

seja, com discrição, sem saltar aos olhos dos demais colaboradores, o que não é o caso dos autos, principalmente porque o empregador tinha conhecimento das queixas da reclamante. Em alguns casos, a sistematização do assédio gera a consolidação de uma política empresarial silenciadora, que descredibiliza os trabalhadores, tratando-os como descartáveis.

Assim, tratar os subordinados como seres humanos é implementar a paz e o respeito dentro do local de trabalho, enquanto incitar o discurso de ódio e posições ofensivas solidifica a crise moral em que o Brasil se encontra.

Por essas razões, ratifico as conclusões do MM. Juízo de 1º grau quanto à caracterização da falta patronal, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e nego provimento ao recurso das reclamadas neste aspecto.

DAS HORAS EXTRAS

As reclamadas postulam a reforma do r. Julgado *a quo* para excluir da condenação a parcela de horas extras, sob alegação de que existia acordo individual tácito de compensação de jornada entre a reclamante e a empresa.

Aduzem também que a reclamante trabalhava aos sábados apenas uma vez ao mês e que não era ultrapassada a jornada semanal de 44h.

Analiso.

Na petição inicial a reclamante alegou que 3 vezes na semana trabalhava das 07h às 17h30, com 1h de intervalo intrajornada, o que representa 1,5h de labor em sobrejornada (ID. 7057e1a).

Na contestação, as reclamadas argumentam que a jornada da obreira nunca ultrapassou 44h semanais, pois ela trabalhava das 07h às 16h, de segunda a sexta-feira, com 1h intrajornada, e também dois sábados por mês, das 07h às 10h (ID. e710c27).

O artigo 74, § 2º, da CLT, impõe a todo estabelecimento com mais de 20 empregados manter controle de jornada que reflita efetivamente o horário de trabalho prestado. O legislador, ao instituir o cartão de ponto como documento obrigatório, o fez na intenção de obter prova irrefutável da jornada de trabalho do obreiro.

No caso dos autos, as reclamadas possuem menos de 10 empregados (ID. 5421b66). Assim, conforme o dispositivo supramencionado e a Súmula nº 338 do C. TST, o ônus da prova da sobrejornada é da reclamante.

Em depoimento, a reclamante declarou que sua jornada de trabalho regular era das 07h às 16h, de segunda a sexta-feira, com 1h de intervalo intrajornada; e, aos sábados das 07h às 11h. Disse também que realizava horas extras 3 vezes na semana, ocasiões em que o labor se estendia até as 17h30, nos termos abaixo transcritos (ID. 1e7f45c):

(...) que trabalhava das 07 h às 16 h de segunda a sexta com 01h de intervalo, e aos sábados das 07 às 11h, que

em média três vezes na semana estendia sua jornada até às 17h30; que não havia controle de jornada, que no local trabalhavam 05 empregados; (...)

O preposto das reclamadas confirmou a tese de defesa quanto à jornada de trabalho da reclamante das 07h às 16h, de segunda a sexta-feira, com 01h de intrajornada, mas confessou que 01(uma) vez por mês a reclamante trabalhava até 16h30. E ainda contrariou a tese de defesa ao afirmar que raramente ocorria trabalho aos sábados.

Quanto à jornada de trabalho, as testemunhas arroladas pelas partes assim declararam em depoimento (ID. 1e7f45c):

Testemunha da reclamante, sr. Brenowandson de Araujo:

Que trabalhou para a reclamada de fins de junho a setembro de 2020, atuando como serviços gerais e executando todo tipo de tarefa que lhe era determinada; que o horário era das 06 h às 16 h, porém o depoente ficava até mais tarde; que trabalhava praticamente em todos os sábados do mês; que o horário aos sábados era de 06 h às 12 h, ou até um pouco mais dependendo da tarefa; que chegou a ver a reclamante saindo às 17h ou às 17h30; que não ocorria todos os dias da semana; (...)

1ª testemunha arrolada pela reclamada, Sr. Kailon Gabriel Ribeiro Sousa:

Que o depoente trabalhou para a reclamada nos anos de 2020 a 2021, por um período de 08 meses; que o horário era das 07 h às 16 h com um hora de almoço; que às vezes trabalhava aos sábados das 07 h às 11 h; que dificilmente ficava depois das 16 h, só quando tinha algum problema para resolver; (...)

2ª testemunha arrolada pela reclamada, Sr. Ideilson Felicidade dos Santos:

Que trabalha para a reclamada desde junho de 2020; que trabalha das 07 h às 16 h; que é muito raro passar do horário e que geralmente sai antes das 16 h; que geralmente quando tinha mandioca a reclamante podia passar do horário, porém, no dia seguinte era liberada depois do almoço; (...) que muito raramente saíam as 17 h / 17h30, somente quando havia mandioca o que ocorria em média uma vez por semana.

Por esses depoimentos e a ausência de acordo de compensação de jornada, não há outro caminho a trilhar senão concluir que a reclamante laborava em sobrejornada pelo menos 1 (uma) vez por semana, na proporção

de 01h30, razão por que nego provimento ao recurso das reclamadas para manter a r. Sentença no aspecto.

(RECURSO DA RECLAMANTE)

DA MULTA DO ART. 477 DA CLT

A reclamante postula a reforma da r. Sentença para condenar as reclamadas na multa do art. 477, §8º, CLT, sob alegação de intempestividade no pagamento das verbas rescisórias, uma vez que o vínculo empregatício de 02/08/2019 a 20/02/2021 foi reconhecido apenas em Juízo.

Analiso.

A multa do art. 477, §8º, da CLT é devida quando a empresa não paga a parte incontroversa das verbas rescisórias no prazo estabelecido no §6º do mesmo dispositivo.

Esclareço que a controvérsia a respeito da relação de emprego não isenta o empregador da referida multa, pois o supracitado dispositivo não contém esta exceção, limitando-se a tornar a sanção indevida apenas quando o “trabalhador comprovadamente der causa à mora”.

Neste ponto, destaco que no final do § 8º do artigo 477 da CLT o legislador não usou o termo empregado, mas trabalhador, estando aí incluído aquele cuja relação jurídica é controvertida. Aliás, essa circunstância traduz o risco do empreendimento econômico que deve ser suportado pelo empregador (artigo 2º da CLT).

Por outro lado, uma vez reconhecido o liame empregatício deve-se conceder ao trabalhador todos os direitos previstos nas normas trabalhistas. Contemplar o empregador, no caso infrator, com a isenção da multa implicaria injustiça em relação ao que desde o início reconheceu o pacto laboral, com todos os seus ônus.

Quanto às verbas rescisórias decorrentes de vínculo empregatício reconhecido apenas em Juízo, a Súmula nº 462 do C. TST assim prevê:

Súmula nº 462 do TST.

MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material) - DEJT divulgado em 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

O teor dessa Súmula confirma que o reconhecimento da relação de emprego apenas com o ajuizamento de reclamação trabalhista não afasta a incidência da multa do art. 477, como ocorreu nestes autos.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para incluir na condenação a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários da reclamante e das reclamadas, bem como das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamante para incluir na condenação a multa do art. 477, § 8º, da CLT; nego provimento ao recurso das reclamadas. Fica mantida a r. Sentença recorrida em seus demais termos. Tudo consoante os fundamentos. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas de R\$540,00 pelas reclamadas, calculadas sobre o valor da condenação, que para este efeito arbitro em R\$27.000,00.

ACÓRDÃO:

ISTO POSTO, ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DAS RECLAMADAS, BEM COMO DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE PARA INCLUIR NA CONDENAÇÃO A MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT; AINDA À UNANIMIDADE, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DAS RECLAMADAS, MANTIDA A R. SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS. TUDO CONSOANTE OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA N. 297 E NA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118, AMBAS DO C. TST. CUSTAS DE R\$540,00 PELAS RECLAMADAS, CALCULADAS

SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO QUE PARA ESTE EFEITO SE ARBITRA EM R\$27.000,00.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de julho de 2022. (Publicado em 29/07/2022)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho, Relatora.

DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. LICITUDE.

PROCESSO nº 0000042-12.2022.5.08.0008 (ROT)

RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: ALUISIO LEAL DA SILVA

Adv: Joao Augusto de Jesus Correa Junior

RECORRIDA: PUMA SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

Adv: Pamela Desyree Farias Gonçalves

DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. LICITUDE. O pedido de diferenças salariais não deve ser acatado, considerando que ocorreu apenas redução da jornada de trabalho, e não redução salarial, vedada pela legislação pátria. Apenas ocorreu adequação entre a nova jornada e a remuneração. No mais, a alteração da jornada de labor não foi prejudicial ao obreiro, ao revés, contribui para a sua higiene e saúde, já que passou a laborar em horário diurno e em horário menos extenso. A reclamada apenas alterou o posto de serviço do reclamante, exercente da função de vigilante, em face do encerramento do contrato com a tomadora dos serviços, pelo que o mesmo deixou de receber a hora noturna e consectários.

A alteração do turno noturno para diurno não viola o art. 468 da CLT. Recurso improvido.

1. RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário, oriundo da MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM, em que são partes, como recorrente e recorrida, as acima identificadas.

OMISSIS.

**2. FUNDAMENTOS
CONHECIMENTO**

O recurso merece ser conhecido, tendo em vista que preencheu todos os pressupostos legais de admissibilidade.

NULIDADE PROCESSUAL - INQUIRÇÃO INCOMPLETA DO RECLAMANTE, CONFISSÃO FICTA DA RECLAMADA E ACOLHIMENTO DAS CONTRADITAS FORMULADAS PELA RECLAMADA

Alude o reclamante que foi prejudicado pelas poucas perguntas formuladas pela D. Magistrada monocrática, não permitindo esclarecer aspectos de grande relevância abordados na reclamatória sob exame. Ainda, diz que as poucas perguntas formuladas foram de difícil compreensão para um leigo.

Afirma que a resistência do preposto em fazer declarações prejudiciais a tese defendida pela reclamada, quedando-se omissis ao alegar desconhecer fatos de grande importância ao deslinde das controvérsias debatidas nos autos do processo, atraiu a aplicação da inteligência do disposto no art. 843, § 1º, da Lei Consolidada.

Não concorda com o acolhimento das contraditas formuladas pela reclamada, que prejudicou o valor dos depoimentos das testemunhas arroladas por si, em flagrante violação à Súmula nº 357 do C. TST e dos princípios da ampla defesa e do contraditório.

Analiso.

Entendo que o ora recorrente apenas se mostra insatisfeito com o teor da r. sentença, vez que ao contrário do alegado houve a correta aplicabilidade das regras processuais atinentes à situação em debate. Destaco que a D. Magistrada conduziu a instrução processual em absoluto respeito às partes litigantes e ao disposto no art. 765 da CLT e art. 370, § único, da CLT, os quais mencionam que o juiz tem ampla liberdade na direção do processo e determina as provas necessárias ao julgamento.

É certo que a determinação ou o indeferimento da produção de prova constituem prerrogativas do Juízo. Trata-se do poder-dever de conduzir o

processo, de forma a concretizar o direito fundamental a sua razoável duração. Assim, não há se mencionar cerceamento de defesa ou violação ao contraditório.

Vale salientar que, no ordenamento jurídico brasileiro, vige o sistema da livre motivação da prova, segundo o qual o magistrado terá ampla liberdade para apreciar os elementos probatórios produzidos nos autos, para que assim venha a formar o seu convencimento, sempre indicando na decisão os motivos que o embasaram - art. 371 do CPC.

O pedido de reconhecimento de confissão ficta da reclamada é desarrazoado, pois o preposto respondeu às perguntas que lhe foram realizadas de maneira satisfatória, ID a9cc3aa.

Quanto ao acolhimento das contraditas formuladas pela reclamada em instrução, consoante a Súmula nº 357 do C. TST, a testemunha não se torna suspeita pelo simples fato de estar litigando ou de ter litigado em face do mesmo empregador, porém situação diferente ocorre quando a mencionada ação da testemunha, possui idênticos pedido e causa de pedir (tendo, ainda, como um dos pedidos indenização por danos morais), pois fica evidenciada a ausência de isenção de ânimo para depor. Nesse sentido, não se espera nada além da confirmação das informações constantes da peça de ingresso, já que dizer o oposto certamente prejudicaria a própria ação da testemunha.

Na verdade, o caso não se trata de simples litígio contra o mesmo empregador, mas do envolvimento da testemunha no mesmo fato que culminou no pedido de indenização por danos morais em decorrência de lide simulada.

Cabe ao juiz atribuir as informações da testemunha ouvida como informante o valor que possa merecer, em consonância com os demais elementos de prova existentes nos autos.

Por todo o exposto, rejeito todas as questões preliminares arguidas.

MÉRITO

RESCISÃO INDIRETA e SALÁRIOS RETIDOS - LIDE SIMULADA

Alega o reclamante que os documentos carreados com a peça de arranque aliados as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução processual, em que pese o prejuízo imposto pelo acolhimento das contraditas de modo irregular pelo D. Juízo “a quo”, comprovam ter o trabalhador sido ludibriado por ocasião de sua demissão, haja vista o clima generalizado de insatisfação com o conjunto de violações do contrato de trabalho impostas aos empregados da reclamada.

Aponta os atrasos salariais recorrentes, a inadvertida e desautorizada redução da jornada de trabalho de 12h por 36h, para 5h e 30min, ensejando redução salarial, com a perda do direito ao recebimento do vale alimentação, adicional noturno, etc.

Argumenta que as declarações prestadas por si em depoimento estão em consonância com os fatos apontados na exordial, sendo confirmados por suas testemunhas durante a instrução do processo em seus aspectos mais relevantes, sobretudo no que diz respeito a participação de reunião realizada na sede da Empresa SM que passou a administrar a reclamada em 13/08/2021, ocasião em que mais de 50 vigilantes aceitaram proposta da Empresa de formalizar pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, com o auxílio de advogados indicados pela própria reclamada.

Diz que restou provado que naquela reunião os empregados foram obrigados a entregar seus aparelhos celulares, pois a reclamada proibiu qualquer espécie de registro, sendo compelidos a assinar pedido de rescisão indireta, procuração, declaração de hipossuficiência, contrato de honorários, sendo direcionados a escritórios de advocacia selecionados previamente pela Empresa, para a propositura de reclamações trabalhistas objetivando a celebração de acordos judiciais destinados ao pagamento de suas verbas rescisórias.

Ocorre que após a reunião realizada no dia 13/08/2021, afirma que foram orientados a aguardar, pois, oportunamente seriam informados pelos advogados acerca da data da audiência, na qual seria pactuado o ajuste objetivando pagas as verbas rescisórias a que fariam jus. Contudo, diz que no dia da audiência tomaram conhecimento da manobra sub-reptícia, eis que foram induzidos a erro, e coativamente compelidos a celebrar acordos com valores irrisórios, no seu caso, parceladamente, sem o adimplemento da multa de 40% incidente sobre os depósitos fundiários, além de não terem recebido os salários do período entre o dia da reunião e a audiência inaugural na Justiça do Trabalho.

Examino.

A lide simulada alegada pelo autor não restou comprovada. Pertencia ao trabalhador o ônus de provar a coação promovida pela ré, ônus do qual não se desincumbiu, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Ao revés, o que restou comprovado foi a entrega por parte do obreiro de um documento de rescisão indireta, após o mesmo ter ajuizado reclamação trabalhista contra a sua empregadora - Processo nº 0000601-03.2021.5.08.0008, na qual foi realizado acordo já homologado e com trânsito em julgado, momento em que foi dada a baixa na CTPS obreira na data de 13/08/2021.

O acordo homologado judicialmente faz coisa julgada entre as partes, possuindo força de decisão irrecorrível, logo não cabe rediscussão acerca da data de extinção do vínculo empregatício, considerando que o autor postula o pagamento de salários retidos posteriores à data de encerramento do contrato de trabalho.

Nada a reformar.

DESCANSO INTERVALAR, DIFERENÇAS SALARIAIS RESULTANTES DA INJUSTIFICÁVEL REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DANO MORAL

Aduz o reclamante que as folhas de ponto preenchidas pelo trabalhador, oportunamente impugnadas, apresentam registros uniformes dos horários lançados entre os anos de 2016 a 2020, o que por si só fragiliza o valor probatório de tais documento, atraindo a aplicação da Súmula nº 338 do C. TST, por conseguinte imprestáveis como prova. Afirma que a mudança de horário de trabalho e jornada inadvertidamente e sem prévia e expressa anuência do trabalhador restou provada ter ocorrido a partir de 12/04/2021, de 12h por 36h, para 5h e 30min ininterruptos, sendo que o descanso intervalar era registrado, porém nunca foi gozado. Diz que comprovou a injusta e ilegal redução salarial, eis que a reclamada reduziu a jornada de trabalho para 5h e 30min, dentre outras razões para não mais fazer jus ao recebimento do adicional noturno, e vale refeição, configurando drástica redução em seus ganhos mensais, trazendo-lhe grandes dificuldades financeiras. Pelos atrasos salariais recorrentes, redução ilegal dos salários resultante da mudança de jornada e horário de trabalho, pela lide simulada, afirma que foi comprovado o dano moral suportado pelo obreiro.

Analiso.

Quanto ao descanso intrajornada, aponto que o reclamante não possui interesse recursal, já que a parcela já foi deferida no Primeiro Grau, nos moldes da peça inicial.

Quanto ao pedido de diferenças salariais resultantes da redução da jornada de trabalho, não ocorreu redução salarial, vedada pela legislação pátria, apenas adequação entre a nova jornada e a remuneração.

A alteração da jornada de labor não foi prejudicial ao obreiro, ao revés, contribui para a sua higiene e saúde, já que passou a laborar a partir de abril de 2021 em horário diurno e em horário menos extenso.

A reclamada apenas alterou o posto de serviço do reclamante, exercente da função de vigilante, em face do encerramento do contrato com a tomadora dos serviços, pelo que o mesmo deixou de receber a hora noturna e consecutórios.

Escorreito o D. Juízo de primeiro grau, a alteração do turno noturno para diurno não viola o art. 468 da CLT.

A Súmula nº 265 do C. TST resguarda tal entendimento quando dispõe “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”.

O próprio contrato de emprego prevê tal mudança de posto de serviço, em conformidade com as necessidades da Empresa.

Preservados, assim, os princípios da irredutibilidade salarial e vedação da alteração lesiva do contrato de emprego.

Ressalto aqui que a concessão do vale-alimentação só ocorria para os empregados que laboram em jornada igual ou superior a 6 horas diárias, ou seja, a parcela foi retirada do autor quando este passou a laborar em jornada inferior, com o aval da norma coletiva da categoria.

Quanto ao dano moral, o mesmo igualmente não foi comprovado, por ausência de ilicitudes praticadas pela reclamada, pois não houve atrasos salariais recorrentes; a alteração da jornada laboral e horários não prejudicaram o reclamante uma vez que o piso normativo da categoria foi mantido; o ticket alimentação foi pago de acordo com o disposto em convenção coletiva da categoria; e não foi comprovada lide simulada.

Por todo o exposto, mantenho a r. sentença em todos os seus termos e por seus próprios fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO; TAMBÉM À UNANIMIDADE, EM REJEITAR TODAS AS QUESTÕES PRELIMINARES ARGUIDAS; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA MANTER A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS E POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS CONFORME FIXADO NA R. SENTENÇA.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de julho de 2022. (Publicado em 25/07/2022)

DES. LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO - Relator.

EXECUÇÃO DE SENTENÇA COLETIVA. TRÂNSITO EM JULGADO. REDISSCUSSÃO DE MATÉRIA JULGADA EM SEDE DE AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.

PROCESSO nº 0000119-27.2022.5.08.0006 (AP)

RELATOR: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR

AGRAVANTE: FUNDAÇÃO PARAENSE DE RADIODIFUSÃO - FUNTELPA

Advogado: Felipe Jales Rodrigues

AGRAVADO: **GEORGE FERREIRA MENDES**

Advogados: Luan Pedro Lima da Conceição, Dione Rosiane Sena Lima da Conceição

CUSTOS LEGIS: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

EXECUÇÃO DE SENTENÇA COLETIVA. TRÂNSITO EM JULGADO. REDISSCUSSÃO DE MATÉRIA JULGADA EM SEDE DE AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.

(1) A r. sentença proferida na ação coletiva ACC 0000540-29.2018.5.08.0015 declarou a natureza remuneratória do “auxílio alimentação” pago pela executada, decisão esta que transitou em julgado.

(2) A executada visa rediscutir a matéria em sede de agravo de petição, sendo que a ordem jurídica não permite qualquer alteração dos termos da coisa julgada, pena de propiciar a instalação da insegurança institucional por ofensa à *res judicata* - art. 5º, XXXVI, da CF.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de petição processo número AP 0000119-27.2022.5.08.0006, oriundos da MMª 6ª Vara do Trabalho de Belém-PA, em que são partes a agravante e o agravado acima especificados. *OMISSIS*.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Cabe agravo de petição, no prazo de 8 (oito) dias, das decisões do Juiz, nas execuções - art. 897 da CLT.

Não há necessidade de garantia da execução, conforme decisão do STF na ADPF 547, id a48ee7e.

O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença, conforme o art. 897, § 1º, da CLT e Súmula nº 416 do Colendo TST.

Houve a delimitação da matéria e dos valores (questionamento da natureza remuneratória do auxílio alimentação).

O recurso é tempestivo e está subscrito por advogado habilitado nos autos, id 9d8c112.

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

Os autos foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, conforme art. 103 do Regimento Interno deste Tribunal.

Opinou pelo prosseguimento do feito, id bce3c55.

2.2 MÉRITO

O exequente ingressou com a ação de execução individual de título coletivo, referente à ação civil coletiva nº 0000540-29.2018.5.08.0015.

A referida ação coletiva já transitou em julgado, id 68898a9.

O Juízo de 1º grau determinou a citação da executada, mediante expedição de mandado de citação de ente público.

A executada opôs embargos à execução.

O Juízo *a quo* rejeitou os embargos à execução.

A r. sentença de embargos à execução assim fundamentou:

Insurge-se a impugnante contra a presente execução, alegando que a decisão exequenda violou a Lei Estadual nº 7.197, de 09/09/2008, responsável por “instituir o auxílio-alimentação no âmbito do serviço público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional”, a qual teria estabelecido o caráter indenizatório ao auxílio alimentação.

Inobstante o meu entendimento sobre a matéria, está claro no processo que a decisão proferida na ACC 0000540-29.2018.5.08.0015, aqui exequenda, sequer foi apreciada pelo E. Regional, conforme acórdão juntado pelo exequente, haja vista que a Turma julgadora não conheceu do recurso ordinário da embargante.

Assim, a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau, que reconheceu a natureza salarial do auxílio alimentação, já transitou em julgado, conforme certidão também anexada no documento de Id 68898a9.

Com isso, operou-se a coisa julgada formal, não sendo permitido, sob pena de ferir o instituto da coisa julgada, que as matérias ventiladas nos presentes embargos à execução sejam reapreciadas agora por este juízo, cuja função é de mera execução daquela decisão.

Por essa razão, rejeito os embargos.

Inconformada, a executada interpôs agravo de petição.

Analiso.

A r. sentença proferida na ação coletiva ACC 0000540-29.2018.5.08.0015 declarou a natureza remuneratória do “auxílio alimentação” pago pela executada.

A executada visa rediscutir a matéria em sede de agravo de petição.

A decisão proferida na ação coletiva já transitou em julgado, nos termos dos arts. 502 e 503 do CPC c/c art. 769 da CLT.

Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso - art. 502 do CPC.

É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, conforme art. 836 da CLT.

A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, art. 5º, inciso XXXVI, da CF. Permitir qualquer alteração dos termos da coisa julgada seria propiciar a instalação da insegurança institucional por ofensa à res judicata (art. 5º, XXXVI, da CF).

A jurisprudência deste Regional corrobora a decisão do juízo *a quo*:

COISA JULGADA. IMPOSSIBILIDADE DE REDISCUTIR MATÉRIA JÁ DECIDIDA. Verificado nos autos a ocorrência da coisa julgada, é vedado à parte discutir no curso do processo as questões já decididas a cujo respeito se operou a preclusão, consoante os termos do art. 507 do CPC, sob pena de ofensa à coisa julgada, protegida constitucionalmente (art. 5º, XXXVI, da CRFB/88). (TRT da 8ª Região; Processo: 0001615-86.2016.5.08.0011 AP; Data: 01/09/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: JOSE EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

Confirmo a r. decisão agravada.

Nego provimento ao agravo de petição.

Ante o exposto, conheço do agravo de petição da executada; no mérito, nego-lhe provimento para confirmar a r. sentença em todos os seus termos. Custas indevidas. Tudo conforme fundamentação.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO PARA CONFIRMAR A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS. CUSTAS INDEVIDAS. TUDO CONFORME FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 24 de agosto de 2022. (Publicado em 26/08/2022)

RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR,
Desembargador do Trabalho Relator.

**EXTINÇÃO DOS PEDIDOS COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO.
DECLARAÇÃO AFASTADA. RETORNO DOS AUTOS À MM.
VARA DE ORIGEM.**

PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000036-93.2022.5.08.0108

**RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH
CAVALCANTE KOURY**

RECORRENTE: ANTONIO CARDOSO FERREIRA NETO

Dr. Adailson Ferreira Pinto

Dr. Ivanildo Carvalho de Azevedo

RECORRIDO: ESPÓLIO DE ANTONIO CARDOSO FERREIRA

EXTINÇÃO DOS PEDIDOS COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. DECLARAÇÃO AFASTADA. RETORNO DOS AUTOS À MM. VARA DE ORIGEM. A considerar que a alegação do autor é de prosseguimento da prestação de serviços aos herdeiros do *de cujus*, seu empregador, após a sua morte, hipótese caracterizadora de sucessão de empregador, por aplicação analógica dos arts. 10 e 448 da CLT, somente podendo ser infirmada por prova em contrário, há de se reconhecer necessária a abertura de instrução processual para que, se infirmada, possa ser reconhecido que a extinção do pacto laboral ocorreu por ocasião da morte do empregador e, por conseguinte, ser pronunciada a prescrição bienal, razão pela qual se determina a remessa dos autos à MM. Vara de origem, a fim de proceda à instrução processual, prosseguindo nos ulteriores, como entender de direito. Recurso a que se dá provimento.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. Vara do Trabalho de Óbidos, em que são partes as acima referidas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Quanto aos documentos juntados ao apelo, ressalto que conheço dos acostados aos autos sob os IDs cfd7da7 e 3395d9c, por se tratar de cópia da decisão recorrida e *print* de parte da tramitação dos presentes autos no Sistema PJe, respectivamente, ambos documentos públicos, disponíveis no referido Sistema, com acesso via sítio do TRT - 8ª Região.

Deixo, no entanto, de conhecer do documento denominado “DECLARAÇÃO DE TRABALHO” (ID 291b8c3), pois, embora a sua data seja posterior à de prolação da sentença, não foi apresentado o “justo impedimento para a sua oportuna apresentação”, um dos requisitos exigidos pela Súmula 8 do C. TST.

2.2 PRELIMINAR DE INDEVIDA DETERMINAÇÃO DE CORREÇÃO DO POLO PASSIVO

Assim consta da decisão recorrida:

“Inicialmente, à Secretaria da Vara para retificar o polo ativo e fazer constar apenas ANTONIO CARDOSO FERREIRA (Espólio de), assim como devendo alterar o valor da causa para R\$399.882,88, conforme consta na Peça Inicial e nos pedidos de ID. aa10c3e, ID. 06770cf, ID. 5bddf6c e ID. 9bbe802.

Pois bem.

Analizando o presente feito, evidencio que o autor afirma ter sido contratado, em meados de março de 2003, para laborar como vaqueiro na Fazenda Novo Cruzeiro/Vale Do Salgado/Ramal Do Açaizinho, de propriedade do Sr. Antônio Cardoso Ferreira, seu avô, o qual faleceu em 29/10/2019, tendo ajuizado a ação em 21/02/2022. Alega ainda que continuou laborando e recebendo pagamento do reclamado, mesmo tendo este falecido. Requeru a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento da rescisão contratual.

Analiso.

De início, constato não haver espólio formalizado nos presentes autos, dada a ausência do termo de inventariante, tanto que a demanda apresenta os herdeiros do falecido como representante deste. A bem da verdade, em havendo bens a inventariar (como consta na certidão de óbito), é necessária a regularização

do espólio, na forma dos artigos 611 e 75, VII CPC.” (sic, ID 09b134b) (destaquei).

Em primeiro lugar, incumbe ressaltar o evidente equívoco constante da decisão *a quo*, ao referiu “polo ativo”, quando o correto é “polo passivo”.

Ao prosseguir no exame da matéria, ressalto que, ao analisar os termos da inicial, observa-se que, embora tenha o recorrente mencionado o termo espólio, nomina os herdeiros do *de cuius*, o que, em consonância com a argumentação apresentada, ora renovada, deixa claro que a sua intenção é de que estes sejam os integrantes do polo passivo da lide.

Dessa forma, aplicando o princípio do *jura novit curia* e utilizando o brocardo da *mihi factum, dabo tibi jus*, segundo o qual pode o juiz decidir, adequando o fato ao direito, sem violar os princípios do contraditório e da ampla defesa, passo a analisar a matéria sob o prisma da legitimidade ou não dos herdeiros para compor o polo passivo do presente feito.

Consoante as disposições do artigo 1.784 do Código Civil, “aberta a sucessão, a herança transmite-se, desde logo, aos herdeiros legítimos e testamentários”, os quais passam a ser sujeitos de direitos, mas também de obrigações concernentes às relações jurídicas do *de cuius*, daí poder o empregado ajuizar ação trabalhista em face dos herdeiros, vez que, dessa forma, são partes legítimas para compor o polo passivo da lide.

Assim, a ausência de representante do espólio (inventariante) não implica a extinção do processo com resolução do mérito.

Por assim ser, acolho a preliminar para determinar a manutenção dos herdeiros do *de cuius* no polo passivo da lide, indevidamente retificado, de ofício (ID cea7c66), pelo MM. Juízo *a quo*, reautuando-se o processo, para dele fazer constar os nomes dos herdeiros, como constou da inicial.

Preliminar acolhida.

2.3 DA PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE PRESCRIÇÃO

De início, destaco que, embora tenha o recorrente, dentre os argumentos apresentados, mencionado cerceamento do direito de defesa, matéria a ser analisada preliminarmente, a considerar que as alegações se restringem à pronúncia, de ofício, da prescrição bienal, serão analisadas conjuntamente.

Sustenta o recorrente que o julgamento sem a valoração das provas necessárias ao almejado resultado útil do processo violaria o direito de defesa.

Afirma que não haveria falar em prescrição bienal, vez que não teria havido extinção do vínculo empregatício após a morte do dono da fazenda.

Ressalta que o mencionado fato restaria comprovado pelo documento juntado ao presente apelo, haja vista o reconhecimento por parte de alguns herdeiros para quem trabalhara.

Reporta-se às disposições do artigo 448 da CLT para assegurar que, nos casos de mudança de propriedade da empresa os contratos de trabalho continuariam vigentes.

Ressalta que a pronúncia da prescrição, de ofício, nesta Justiça Especializada, violaria o princípio da proteção do hipossuficiente, bem como que a realização de julgamento definitivo, sem oportunizar às partes a produção das provas necessárias à elucidação dos fatos comprometeria a efetiva prestação jurisdicional.

Vejamos.

De início, reporto-me e adoto os fundamentos expendidos no item 2.1 para ratificar que o suposto documento comprobatório da prestação de serviços aos herdeiros do *de cujus*, juntado ao presente apelo, não foi conhecido, por não satisfazer os requisitos da Súmula 8 do C. TST.

Entretanto, consoante consta da exordial, o autor “Protesta provar o alegado por todas os meios de prova admitidos em direito, em especial a prova testemunhal, e demais positivadas em nosso ordenamento jurídico.” (ID 7eccfa8 - pág. 24)(destaquei).

Faz-se ver que a referida alegação de continuidade da prestação de serviços aos referidos herdeiros, após a morte do *de cujus*, caracteriza sucessão de empregador, consoante aplicação analógica dos artigos 10 e 448 da CLT, cuja veracidade somente pode ser infirmada por prova a ser produzida pela parte contrária, daí advindo a necessidade de ser estabelecido o contraditório, a fim de que reste assegurado o devido processo legal.

Assim, não há como afirmar, *a priori*, que houve a ruptura do pacto laboral, por ocasião da morte do empregador e, por conseguinte, considerar que os pedidos constantes da exordial foram alcançados pela prescrição bial.

Por todo o exposto, acolho a prejudicial para afastar a declaração de extinção dos pedidos constantes da inicial, com resolução do mérito e determinar o retorno dos autos à MM. Vara de origem, a fim de que proceda à instrução processual, prosseguindo nos ulteriores como entender de direito.

Prejudicial acolhida.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso ordinário do reclamante e dos documentos de IDs cfd9da7 e 3395d9c a ele anexados. Acolho a preliminar de indevida determinação de correção do polo passivo da lide para determinar a manutenção dos herdeiros do *de cujus* no polo passivo da lide, retificando-se a autuação, alterada, de ofício (ID cea7c66), pelo MM. Juízo *a quo*. Acolho a prejudicial de inexistência de prescrição para afastar a declaração de extinção dos pedidos constantes da inicial, com resolução do mérito e, por conseguinte, determinar o retorno dos autos à MM. Vara de origem, a fim de que proceda

à instrução processual, prosseguindo nos ulteriores como entender de direito, tudo conforme os fundamentos.

**3 CONCLUSÃO
POSTO ISTO,**

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E DOS DOCUMENTOS DE IDs cfd7da7 E 3395d9c A ELE ANEXADOS. À UNANIMIDADE, EM ACOLHER A PRELIMINAR DE INDEVIDA DETERMINAÇÃO DE CORREÇÃO DO POLO PASSIVO DA LIDE PARA DETERMINAR A MANUTENÇÃO DOS HERDEIROS DO *DE CUJUS* NO POLO PASSIVO DA LIDE, RETIFICANDO-SE A AUTUAÇÃO, ALTERADA, DE OFÍCIO (ID cea7c66), PELO MM. JUÍZO *A QUO*. AINDA À UNANIMIDADE, EM ACOLHER A PREJUDICIAL DE INEXISTÊNCIA DE PRESCRIÇÃO PARA AFASTAR A DECLARAÇÃO DE EXTINÇÃO DOS PEDIDOS CONSTANTES DA INICIAL, COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO E, POR CONSEQUENTE, DETERMINAR O RETORNO DOS AUTOS À MM. VARA DE ORIGEM, A FIM DE QUE PROCEDA À INSTRUÇÃO PROCESSUAL, PROSSEGUINDO NOS ULTERIORES COMO ENTENDER DE DIREITO, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional Do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de julho de 2022. (Publicado em 26/07/2022)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, Relatora.

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BENEFICIÁRIO DA RPV.
ADVOGADO PESSOA FÍSICA. RETENÇÃO DE IMPOSTO DE
RENDA. REGULARIDADE.**

**PROCESSO nº 0000079-61.2021.5.08.0012 (AGRAVO DE PETIÇÃO)
RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS
RIBEIRO**

AGRAVANTE: ESTADO DO PARÁ

AGRAVADOS: TEREZA JACQUELINE RODRIGUES ALVES

Adv: Isabela de Souza Pimentel

Adv: André Luiz Serrão Pinheiro

Adv: Ian Guedes Pinheiro

Adv: Sophia Velasco Assunção

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BENEFICIÁRIO DA RPV. ADVOGADO PESSOA FÍSICA. RETENÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA. REGULARIDADE. A verba paga ao advogado da parte autora, pessoa física, possui natureza remuneratória, sobre a qual incide imposto de renda, tributo que deve ser retido obrigatoriamente pela fonte pagadora, no caso, o ente público estatal. Agravo do ente público provido.

RELATÓRIO

Trata-se de autos eletrônicos de agravo de petição, oriundos da MM. 12ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima indicadas.

*OMISSIS.***FUNDAMENTAÇÃO.****CONHECIMENTO**

Conheço do recurso interposto pelo agravante, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Contrarrazões em ordem.

MÉRITO**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - RETENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA**

Alegou o Estado do Pará que após regular tramitação do feito em que foi condenado ao pagamento de algumas verbas trabalhistas e honorários sucumbenciais (10% sobre a condenação), com a concordância do ente público quanto aos montantes executados, foram expedidos pelo D. Juízo de origem, Precatório sobre o crédito principal em favor da exequente (R\$59.588,67), e RPV sobre aqueles honorários em favor do advogado da causa (R\$5.958,87).

Disse que ao ser recebida a RPV pelo Estado do Pará, o crédito requisitado foi pago atualizado em 16 de maio de 2022, conforme comprovante de depósito juntado aos autos, Id 825591b e que inconformado com o depósito dos honorários sucumbenciais no montante de R\$5.229,72, o advogado requereu o sequestro de suposta diferença de crédito ainda devida no feito no montante de R\$729,15 (Id f814c14), pleito acatado pelo Juízo em decisão Id 093cfb6.

Alude que ciente da ordem de sequestro, o Estado peticionou nos autos, Id 2a67dbc, requerendo a reconsideração da referida ordem e esclarecendo que sobre o valor atualizado dos honorários sucumbenciais houve incidência e devido recolhimento de Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF, juntando, na oportunidade, planilha de atualização de débito e descontos legais, bem como o respectivo comprovante de recolhimento do tributo.

Informou que em atenção à intimação para manifestar-se sobre a petição do Estado, o patrono da causa equivocadamente alega não ser competência do Estado o cálculo de imposto de renda sobre os honorários em questão, bem como que referida verba estaria no limite de isenção (Id 560985b) e que recentemente atravessou petição, Id ad634bf, juntando contrato advocatício e aduzindo que a pessoa jurídica é optante do Simples Nacional, pelo que o pagamento do IR deve ser por ela efetuado com alíquota própria.

Alegou que em ato seguinte, em decisão Id bad2848, o Juízo entendeu que honorários sucumbenciais são verba acessória à principal, e sendo, no caso concreto, a verba principal de natureza indenizatória, sobre aqueles honorários não haveria a incidência de IR. Sob tal fundamento determina ao Estado o pagamento da diferença pleiteada no montante de R\$729,15, sob pena de sequestro.

No agravo sob exame, o Estado argumenta que os honorários advocatícios constituem verba que possui, inegavelmente, natureza remuneratória, justamente porque se prestam a remunerar o trabalho desenvolvido pelo representante judicial da parte vencedora na demanda, constituído direito autônomo seu, sem relação de dependência com a verba deferida ao seu constituído.

Em abono à sua tese cita o art. 23 da Lei Federal nº 8.906/1994 - Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil; art. 85 e parágrafos do CPC; art. 791-A, da CLT; art. 43 e seguintes do CTN; art. 1º, 2º, 3º, § 1º e 4º, da Lei Federal nº 7.713/1988; art. 38, I e VIII, 775, 776, § 1º, I e II, 778 do Regulamento do Imposto de Renda - RIR, aprovado pelo Decreto Federal nº 9.580/2018.

Requer o ente público o provimento do presente recurso, a fim de que seja reformada a r. decisão agravada, declarando-se não apenas a incidência do IR sobre os honorários recebidos pelo nobre advogado da parte vencedora, porque tem natureza remuneratória, como também adimplida a obrigação do Estado do Pará de retenção e recolhimento do tributo aos cofres públicos, tal como comprovado nos autos.

Por fim, entendendo a C. Corte, face à recente informação trazida aos autos, de que o advogado pretendia o recebimento do crédito através da pessoa jurídica optante do Simples Nacional, e sendo o caso de pagamento de eventual diferença no feito, que seja adotado, por dever de lealdade e boa-fé processual na forma da Lei, o procedimento correto com a devida expedição

de RPV sobre o montante de R\$729,15, e não imediato sequestro da quantia em conta pública.

Analiso.

Tem razão.

A natureza alimentar dos honorários contratuais encontra a previsão legal encartada no art. 85, § 14, do CPC, estabelecendo que a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor, os quais constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.

O parágrafo 15, do retro mencionado dispositivo, dispõe que o advogado pode requerer que o pagamento dos honorários que lhe caibam possa ser efetuado em favor da sociedade de advogados que integra na qualidade de sócio, aplicando-se à hipótese o disposto no § 14, e, o parágrafo 18 assenta que caso a decisão transitada em julgado seja omissa quanto ao direito aos honorários ou ao seu valor, é cabível ação autônoma para sua definição e cobrança.

Devo salientar que o Art. 791-A, da CLT, apesar de versar sobre a fixação de honorários de sucumbência na justiça do trabalho, é omissa quanto às nuances antes evidenciadas, deliberadas no Código de Processo Civil, as quais, portanto, são aplicáveis de modo subsidiário na seara trabalhista, na forma dos arts. 769 e 889 da CLT.

A Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, que altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências, sustenta, em seu art. 1º, que os rendimentos e ganhos de capital percebidos a partir de 1º de janeiro de 1989, por pessoas físicas residentes ou domiciliados no Brasil, serão tributados pelo imposto de renda na forma da legislação vigente, com as modificações introduzidas por esta Lei.

O Regulamento do Imposto de Renda - RIR, aprovado pelo Decreto Federal nº 9.580/2018, por meio do art. 38, I, assinala que são tributáveis os rendimentos do trabalho não assalariado, tais como (Lei nº 5.172, de 1966 - Código Tributário Nacional, art. 43, § 1º; e Lei nº 7.713, de 1988, art. 3º, § 4º), honorários do livre exercício das profissões de médico, engenheiro, advogado, dentista, veterinário, professor, economista, contador, jornalista, pintor, escritor, escultor e de outras que lhes possam ser assemelhadas.

Nesse compasso, de acordo com a legislação vigente, concluo que os honorários advocatícios, apesar de consistir em verba acessória, de fato, após constituída, revela-se um direito autônomo do representante judicial, sem relação de dependência com a verba principal, possuindo, por força de lei, natureza remuneratória.

O art. 775, do RIR, estabelece que compete à fonte reter o imposto sobre a renda de que trata este Título (Decreto-Lei nº 5.844, de 1943, art. 99 e

art. 100; e Lei nº 7.713, de 1988, art. 7º, § 1º) e, sobre o tópico que versa sobre a responsabilidade na hipótese de decisão judicial, o art. 776, estatui que o imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial será retido na fonte, quando for o caso, pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se tornar disponível para o beneficiário (Lei nº 8.541, de 1992, art. 46, *caput*).

No parágrafo primeiro do mencionado art. 776, constam as hipóteses que ficam dispensadas de serem consideradas a soma dos rendimentos pagos no mês, para aplicação da alíquota correspondente, (Lei nº 8.541, de 1992, art. 46, § 1º), dentre as quais, no inciso II, estão os honorários advocatícios.

No que se refere aos pagamentos efetuados nesta Justiça do Trabalho, o RIR estatui que é da Fonte Pagadora a obrigação de comprovar nos autos o recolhimento do imposto de renda, sem contar que a questão já foi objeto de apreciação pela Receita Federal do Brasil, por ocasião da SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 1, DE 05 DE JANEIRO DE 2015, tendo sido assentado o seguinte posicionamento:

[...]

FONTE - IRRF

EMENTA: HONORÁRIO DE SUCUMBÊNCIA. ADVOGADO. IMPOSTO DE RENDA. RETENÇÃO. POSSIBILIDADE. O pagamento efetuado por pessoa jurídica a advogado, relativo a honorário de sucumbência, encontra-se sujeito à incidência na fonte do Imposto sobre a Renda de Pessoa Física (IRPF). DISPOSITIVOS LEGAIS: § 4º do art. 3º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998, e arts. 38, 45, I, 620, 628, e 718 do Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999 - Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999).

[...]

Nesse contexto, em que pese as alegações em sentido oposto, a melhor exegese considerando o que expressamente está previsto na legislação pertinente à matéria, consoante as razões de decidir antes explicitadas, é que a verba honorária possui natureza remuneratória, portanto sobre ela incide Imposto de Renda, sendo obrigação da fonte pagadora a respectiva retenção na fonte, pelo que, entendo escorreita a conduta do Estado do Pará quando pagou o crédito requisitado, atinente à verba honorária e reteve o imposto de renda incidente sobre o montante respectivo, consoante se infere destes autos eletrônicos.

É importante realçar que é descabida a alegação da parte agravada de que a retenção foi indevida porque está abaixo da faixa mínima de isenção,

uma vez que o valor relativo à verba honorária foi adimplido considerando o valor corrigido de R\$ 6.014,29 (Id e10bf0c), sendo, portanto, aplicável a alíquota máxima de 27,5%, uma vez que a base de cálculo supera a importância de R\$ 4.664,68, conforme se depreende da Tabela do Imposto de Renda 2022, disponibilizada no sítio da Receita Federal do Brasil na internet.

Outro ponto sustentado pelo agravado e que merece ser refutado é quanto à alegação de que o beneficiário seria pessoa jurídica, optante do simples, uma vez que na Requisição de Pequeno Valor (RPV) encaminhada ao Estado do Pará para pagamento, expedida pela Secretaria da Vara e subscrita pelo D. Juízo de base (Id 867d0c6), constou como favorecido o advogado representante da parte autora, Dr. André Luiz Serrão Pinheiro, pessoa física, com a respectiva indicação do CPF deste.

É de se realçar que, apesar de ter solicitado na inicial que houvesse a expedição da RPV ao Escritório de Advocacia ANDRÉ SERRÃO ADVOGADOS ASSOCIADOS, pessoa jurídica de direito privado, bem como muito embora o respectivo alvará de pagamento tenha sido emitido em nome da citada sociedade de advogados, a parte agravante não esboçou qualquer contrariedade quanto ao beneficiário que constou na RPV expedida e encaminhada ao Estado do Pará, no caso o advogado já citado, pessoa física (Id 867d0c6), ao contrário, por meio do petitório coligido sob o Id n. 7b3e5f1, vejo que até requereu ao Juízo o sequestro do valor constante na mencionada requisição, diante do inadimplemento na data estabelecida.

Nesse cenário, resta demonstrado que o recolhimento tributário realizado considerou a pessoa física do advogado, consoante consta na Requisição de Pequeno Valor e como demonstrado por meio da petição de Id n. ID. 6da93bc e comprovantes de pagamento anexados (ID. e10bf0c e seguintes), o que deixa evidente que o crédito relativo aos honorários advocatícios, pagos pelo Estado do Pará, está em compasso com o que requisitou o Juízo de origem, consoante a legislação vigente e com o devido recolhimento tributário de pessoa física, pois o Estado como fonte pagadora promoveu a retenção e comprovou nos autos (ID. 3155892), não havendo o que considerar, a esta altura, a alegação violação do direito da sociedade de advogados por se tratar pessoa jurídica optante do simples, uma vez que no momento adequado a parte agravante não se insurgiu quanto aos termos, em especial o favorecido, da requisição expedida pela Vara do Trabalho.

Destarte, provido o presente recurso, a fim de que seja reformada a r. decisão agravada para afastar a determinação do Juízo da execução de pagamento da diferença devida a título de verba honorária, sob pena de sequestro, diante da natureza remuneratória da verba paga ao advogado da parte autora, pessoa física, pelo que sobre a qual incide imposto de renda que deve ser retido obrigatoriamente pela fonte pagadora, no caso, o ente público estatal.

Reformo aqui.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula nº 297 do C. TST, ressaltando, ainda, que é inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na OJ da SDI-1 nº 119 do C. TST. Ainda, alerto as partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDO O DES. CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR, DAR PROVIMENTO AO AGRAVO DE PETIÇÃO PARA QUE SEJA REFORMADA A R. DECISÃO AGRAVADA, AFASTANDO-SE A DETERMINAÇÃO DO JUÍZO DA EXECUÇÃO DE PAGAMENTO DA DIFERENÇA DEVIDA A TÍTULO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, SOB PENA DE SEQUESTRO, DIANTE DA NATUREZA REMUNERATÓRIA DA VERBA PAGA AO ADVOGADO DA PARTE AUTORA, PESSOA FÍSICA, SOBRE A QUAL INCIDE IMPOSTO DE RENDA QUE DEVE SER RETIDO OBRIGATORIAMENTE PELA FONTE PAGADORA, NO CASO, O ENTE PÚBLICO ESTATAL. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 6 de setembro de 2022. (Publicado em 09/09/2022)

LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO, Relator.

**Voto do(a) Des(a). CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR /
Gab. Des. Carlos Zahlouth**

Respeitosamente, divirjo.

RETENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. I - Diante do contido no artigo 46, § 1º, inciso II, da Lei n.º 8.541/92, não é devido o recolhimento do imposto de renda sobre os valores devidos a título de honorários. II -

Compete ao destinatário dos honorários efetuar o recolhimento do tributo perante a Receita Federal por meio da sua declaração anual do imposto de renda. III - Determinada a exclusão da retenção, de ofício.

(TRT da 8ª Região; Processo: 0000572-48.2020.5.08.0117 ROT; Data: 24/03/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR)

EXAMINO.

O agravante defende, que lhe cabe reter e recolher IR sobre a verba advocatícia.

Ainda que os artigos 56 do Decreto no. 3.000/99 e 46, *caput*, da Lei nº 8.541/92, assim como a Súmula 368 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, autorizem a retenção do imposto de renda sobre a totalidade do crédito devido ao exequente em face de decisão judicial, entendo que tais dispositivos não contemplam os valores devidos a título de honorários advocatícios, mas tão somente os valores efetivamente devidos ao autor.

Incide, ao caso, o artigo 46, parágrafo primeiro, inciso II da Lei no. 8.541/92, *in verbis*:

Art. 46. O imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial será retido na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se torne disponível para o beneficiário.

§ 1º Fica dispensada a soma dos rendimentos pagos no mês, para aplicação da alíquota correspondente, nos casos de:

(...)

II - honorários advocatícios; (grifei)

Ademais, no que tange à retenção do imposto de renda incidente sobre os honorários advocatícios, tal matéria não é de alçada da Justiça Laboral, na medida em que é o procurador ou a sociedade de advocacia, na qualidade de responsável tributário, quem efetua seus recolhimentos ao Fisco.

Assim, muito embora o montante devido a título de honorários advocatícios incida sobre o valor bruto da condenação, é certo que cabe ao destinatário do pagamento, como responsável tributário perante o Fisco no que tange aos seus próprios rendimentos tributáveis, efetuar o ajuste anual por meio da declaração do imposto de renda.

De notar, ainda, que a previsão da Súmula nº 368, item II, do Tribunal Superior do Trabalho não se aplica aos honorários advocatícios, na medida em que diz respeito à responsabilidade do empregador em face do crédito do empregado.

Nesse sentido é a jurisprudência dos Tribunais Pátrios, *in verbis*:

RETENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A retenção do imposto de renda incide sobre os valores

devidos a parte autora não contemplando as quantias devidas a título de honorários assistenciais/advocatícios. Inteligência do art. 46, § 1º, II, da Lei nº 8.541/92. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020955-48.2013.5.04.0523 AP, em 08/02/2019, Desembargadora Rejane Souza Pedra)

AGRAVO DE PETIÇÃO. RETENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Considerando o disposto no artigo 46, § 1º, inciso II, da Lei n.º 8.541/92, não é devido o recolhimento pela executada do imposto de renda sobre os valores devidos a título de honorários assistenciais em razão da exclusão prevista no referido dispositivo legal. Compete ao destinatário dos honorários efetuar o recolhimento do tributo perante o FISCO por meio da sua declaração anual do imposto de renda. Negado provimento ao recurso. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0000049-22.2012.5.04.0701 AP, em 01/12/2015, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo)

AGRAVO DE PETIÇÃO DA PRIMEIRA EXECUTADA. RESPONSABILIDADE TRIBUTÁRIA PELO IMPOSTO DE RENDA SOBRE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na esteira do que determina o art. 46, §1º, inciso II, da Lei nº 8.541/92, não há falar no recolhimento, pela empresa executada, do imposto de renda sobre os valores devidos a título de honorários assistenciais, cujo ajuste deverá ser efetuado pelo destinatário do pagamento, na qualidade de responsável tributário perante o Fisco no que tange aos seus próprios rendimentos tributáveis, por meio da declaração do imposto de renda anual. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0004600-78.2009.5.04.0821 AP, em 06/10/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

Logo, considerando o disposto no artigo 46, § 1º, inciso II, da Lei n.º 8.541/92, não é devido o recolhimento pela do imposto de renda sobre os valores devidos a título de honorários advocatícios em razão da exclusão prevista no referido dispositivo legal, competindo ao destinatário dos honorários efetuar o recolhimento do tributo perante o FISCO por meio da sua declaração anual do imposto de renda.

Por tais fundamentos, nego provimento ao agravo de petição para afastar a retenção do imposto de renda sobre a verba honorária, excluindo-a dos cálculos de liquidação.

Do questionamento.

Diante do que foi decidido e das teses aqui adotadas, considero questionadas as matérias discutidas no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência a dispositivos constitucionais e/ou legais apontados pelas partes, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição interposto pelo executado; no mérito, nego-lhe provimento para manter a r. decisão de

primeiro grau. Considero prequestionada toda a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação.

**HORAS *IN ITINERE* FIXADAS ATRAVÉS DE NEGOCIAÇÃO
COLETIVA. VALIDADE.**

PROCESSO nº 0000063-10.2022.5.08.0130 (ROT)

**RELATOR: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR
LEMONS FERNANDES JÚNIOR**

RECORRENTE: FLAVIO LOPES DE FARIAS

Advogados: Nicolau Murad Prado, Tathiana Assunção
Prado, Maria Gabriela Lamounier Moraes

RECORRIDO: VALE S.A.

Advogado: Eduardo Tadeu Francez Brasil

**HORAS *IN ITINERE* FIXADAS ATRAVÉS DE
NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. A
negociação coletiva acerca do pagamento de
horas *in itinere* é regular e, por isso, a validade
dos acordos coletivos de trabalho deve ser
reconhecida, bem como o pagamento de horas
de percurso nas quantidades fixadas através de
negociação coletiva de trabalho, o que desonera a
empresa de efetuar pagamento a maior, conforme
entendimento do E. STF no julgamento do ARE
1121633 (Tema 1046), tendo em vista que horas
de percurso não estão inseridas no rol de direitos
indisponíveis.**

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso de rito ordinário trabalhista número ROT 0000063-10.2022.5.08.0130, provenientes da 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas/PA, em que são partes o recorrente e o recorrido acima especificados.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

A justiça gratuita foi concedida ao reclamante, id. 045e3e4.

O recurso está subscrito por advogado habilitado nos autos, ids. 9e3e97d, 89bf5bd.

Atendidos os pressupostos de admissibilidade como adequação e tempestividade, conheço do recurso.

2.2 MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

2.2.1 HORAS *IN ITINERE*

Na petição inicial, o reclamante requereu a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes das horas *in itinere*, 62,66 horas por mês, acrescidas de 50% sobre a hora normal.

Em contestação, a reclamada pugnou pela improcedência do pedido e juntou aos autos os acordos coletivos estabelecidos junto ao Sindicato dos trabalhadores na indústria de extração de ferro e metais básicos, do ouro e metais preciosos e de minerais não metálicos de Marabá, Parauapebas, Curionópolis e Eldorado dos Carajás-Pará, que versam a respeito das parcelas de “horas *in itinere*”.

O Juízo *a quo* julgou improcedente a parcela deduzida na reclamação trabalhista.

A r. sentença assim fundamentou:

Quanto ao período da contratação do autor (10/03/2014) até 11/11/2017 (data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017), os Acordos Coletivos de Trabalho específicos de Carajás de 2017/2018 (ID 417ec1a) e de 2018/2019 (ID f7a19fc) estabeleceram, em suas cláusulas 11^a, a transação acerca do tempo de deslocamento.

As normas coletivas trazem contrapartidas expressas aos trabalhadores, de modo que respeitado o critério da Súmula 53 do E. TRT da 8^a Região, segundo a qual “em face do art. 7º, XXVI, da Constituição da República, somente é válida cláusula de negociação coletiva que negocie ou suprima horas no percurso (*in itinere*)”, mediante a concessão expressa e específica de outras vantagens aos empregados”.

Ademais, nos termos da Súmula 54 do E. TRT da 8^a Região “descabe o pagamento de horas *in itinere* no trecho entre a portaria da floresta nacional de Carajás (Portaria de Parauapebas) e o núcleo urbano de Carajás,

dada a existência de transporte público regular, exceto a partir das 20h de um dia até às 5:59h do dia seguinte, caso em que serão devidos 60 (sessenta) minutos por viagem redonda”.

Por fim, tida por válida a negociação coletiva, inaplicáveis os limites temporais da Súmula 55 do E. TRT da 8ª Região, conforme ressalva o próprio verbete: “na ausência ou invalidade de negociação coletiva, considera-se, como tempo de transporte não coberto por transporte coletivo público e regular, para os trabalhadores do Núcleo Urbano de Carajás, o seguinte, em viagem completa (ida e volta): a) do Núcleo Urbano até a mina N-5: 30 (trinta) minutos; b) do Núcleo Urbano até a mina N-4: 70 (setenta) minutos; c) do Núcleo Urbano até a mina Manganês do Azul: 80 (oitenta) minutos” (destaque nosso).

Com efeito, tomo por válidas as normas coletivas acostadas e os pedidos de horas de itinerário referentes JULGO IMPROCEDENTES ao período da contratação do autor (10/03/2014) até 11/11/2017 (data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017).

Quanto ao período a partir de 12/11/2017 (data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017), em que pese o empenho do reclamante, a “reforma trabalhista” deu nova redação ao art. 58, § 2º, da CLT, segundo o qual “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Com efeito, em relação a este período, reputo que superada a jurisprudência cristalizada na Súmulas 90 do C. TST e 53 a 55 do E. TRT da 8ª Região, publicadas antes de 11/11/2017. Nesse sentido:

(...) III - HORAS *IN ITINERE*. Considerando que o contrato do autor iniciou-se após a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, não faz jus a parcela pleiteada por absoluta falta de amparo legal. (...) (TRT da 8ª Região; Processo: 0000115-16.2020.5.08.0117 ROT; Data: 13/04/2021; Órgão

Julgador: 4ª Turma; Relator: GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

Assim, JULGO IMPROCEDENTE o pedido de horas de itinerário e reflexos também em relação a este período.

O reclamante recorreu, pugnando pela reforma da r. sentença.

Nas razões recursais, alegou que o reclamante laborava na Mina do Manganês, despendendo cerca de 80 minutos diários no percurso, e que a reclamada não efetuou o pagamento correto, uma vez que a jornada diária foi computada integralmente, sendo as demais extras e o divisor a ser aplicado deveria ser o de 180, em razão do labor em turnos ininterruptos de revezamento.

Em contrarrazões, a reclamada requereu o desprovimento do recurso e a manutenção da r. sentença.

Em depoimento, o reclamante afirmou:

que se deslocava para o trabalho em ônibus fornecido pela empresa; que apanhava o ônibus no bairro Nova Carajás por volta de 04:00; que chegava por volta de 05:40/5:45 horas no máximo; que fazia o mesmo trajeto no retorno para sua residência; que na mina de ferro pegava os ônibus que vinham do Manganês para retornar à Parauapebas; que apanhava o ônibus para retorno as 19h/19:10h; que chegava em sua residência às 20h/20:40h; que a empresa não permitia que pegasse outra condução; que na rota do reclamante não passava van, que a van passa na rua principal, cujo nome não se recorda; que se trata da rua principal do bairro Nova Carajás.

Em depoimento, o preposto da reclamada assegurou:

que o reclamante trabalhava na mina de Manganês do Azul; que o reclamante se deslocava de casa para o local de trabalho em ônibus fornecido pela reclamada; que a reclamada concede transporte ao local de trabalho a todos os empregados; que não sabe o horário que o reclamante apanhava o ônibus de ida para o local de trabalho; que não sabe informar porque depende do turno; que não sabe informar a hora que o trabalhador pegava o ônibus para o retorno; que dá portaria da VALE até a mina do Manganês do Azul e vice-versa o percurso é de 1h30min/1h40min, em média.

Análise.

Os acordos coletivos de trabalho acostados ao processo (Ids. d36223c; 417ec1a; 417ec1a) foram entabulados entre a empresa reclamada e o Sindicato

dos trabalhadores na indústria de extração de ferro e metais básicos, do ouro e metais preciosos e de minerais não metálicos de Marabá, Parauapebas, Curionópolis e Eldorado dos Carajás-Pará, sendo certo que a entidade sindical tem legitimidade para firmar acordos coletivos de trabalho com a reclamada, pois ambos preenchem os requisitos do enquadramento sindical e da representatividade, conforme dispõem os artigos 511, § 2º, e 581, § 2º, ambos da CLT.

Quanto às horas *in itinere*, a cláusula décima segunda do acordo coletivo de trabalho vigente durante o período (2015/2017) assim dispõe (id. 09b45cb - pág. 8):

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: TRANSPORTE GRATUITO

11.1 - A VALE como forma de beneficiar seus empregados, em caráter espontâneo e liberal, durante a vigência desde Acordo Coletivo, compromete-se com o fornecimento de transporte gratuito e de qualidade, seguro, eficiente, confortável e pontual, aos seus empregados que trabalham nas minas de Carajás, Manganês, Serra Leste, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

Da análise dos demonstrativos de pagamento juntados aos autos (id. 70440a5), verifica-se que a reclamada efetuava o pagamento das horas “*in itinere*” de forma habitual, conforme a negociação coletiva colacionada.

A negociação coletiva acerca do pagamento de horas *in itinere* é válida e regular, conforme reconhece a jurisprudência desta Egrégia Turma, como se vê nos arestos a seguir transcritos:

HORAS IN ITINERE FIXADAS ATRAVÉS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. A negociação coletiva acerca do pagamento de horas *in itinere* é regular e, por isso, a validade dos acordos coletivos de trabalho deve ser reconhecida, bem como o pagamento de horas de percurso nas quantidades fixadas através de negociação coletiva de trabalho, o que desonera a empresa de efetuar pagamento a maior, conforme entendimento do E. STF no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046), tendo em vista que horas de percurso não estão inseridas no rol de direitos indisponíveis. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000529-84.2020.5.08.0126 ROT; Data: 23/06/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR)

PACTUAÇÃO COLETIVA SOBRE HORAS *IN ITINERE*. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. VALIDADE NEGOCIAL. Uma vez acordado entre o sindicato profissional e a empresa reclamada o pagamento de horas *in itinere*, para pacificar a discussão quanto à matéria, bem como alcançadas várias vantagens pecuniárias e sociais acima do patamar legal, deve-se prestigiar o pacto coletivo. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000186-07.2018.5.08.0111 ROT; Data: 17/03/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: Carlos Rodrigues Zahlouth Junior).

No mesmo sentido, o E. STF, no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046). Relator: Ministro Gilmar Mendes, fixou a seguintes tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (ARE 1121633. Relator: Ministro Gilmar Mendes)

Destaca-se que as horas de percurso não são consideradas direitos indisponíveis, tanto que, se em parte do trajeto percorrido dispuser de transporte público regular, a empresa não é obrigada a pagar horas *in itinere*, conforme entendimento pacificado pela súmula 90 do C. TST.

A jurisprudência deste E. TRT da 8ª Região assim se posiciona, com se nota no aresto a seguir:

III - HORAS *IN ITINERE*. Considerando que o contrato do autor iniciou-se após a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, não faz jus a parcela pleiteada por absoluta falta de amparo legal. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000115-16.2020.5.08.0117 ROT; Data: 13/04/2021; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

Pelo exposto, considerando que a reclamada pagou horas *in itinere* nos termos fixados por negociação coletiva, conforme contracheques listados no id. 70440a5, não há de se falar em reforma na r. sentença.

Mantenho a r. sentença recorrida.

Nego provimento ao recurso.

2.2.2 DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

O reclamante requereu a reforma da r. sentença para que sejam deferidos honorários de sucumbência.

Analiso.

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, nos termos do art. 791-A da CLT.

Os pedidos contidos na reclamação trabalhista foram julgados improcedentes e não houve provimento do recurso do reclamante.

Não houve obtenção de proveito econômico da reclamante.

Diante da inexistência de sucumbência da reclamada, não há de prosperar o recurso da autora neste particular.

Recurso improvido.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do reclamante; no mérito, nego-lhe provimento, para confirmar a r. sentença integralmente. Custas como calculadas em primeiro grau.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHE PROVIMENTO AO RECURSO. CUSTAS COMO CALCULADAS EM PRIMEIRO GRAU. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 20 de julho de 2022. (Publicado em 25/07/2022)

RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR,
Desembargador do Trabalho, Relator.

MANDADO DE SEGURANÇA. PEDIDO DE HORAS EXTRAS COM IMPUGNAÇÃO DA VALIDADE DO PONTO. REQUISIÇÃO DOS DADOS GEOLOCALIZAÇÃO DO CELULAR DA IMPETRANTE. VIOLAÇÃO DESNECESSÁRIA À PRIVACIDADE. ILEGALIDADE.

PROCESSO TRT/SE II/MS Civ 0000014-68.2022.5.08.0000

RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

IMPETRANTE: MARIA SOARAIA VIANA DA CRUZ BRITO
Dr. Raphael Bernardes da Silva

**AUTORIDADE
COATORA:** EXMO. SR. JUIZ DO TRABALHO DA 14ª
VARA DO TRABALHO DE BELÉM

LITISCONSORTES: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.
Dra. Anna Carolina Barros Cabral da Silva
SEEB/PA - SINDICATO DOS EMPREGADOS
EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS-
FEBRABAN

Ementa

MANDADO DE SEGURANÇA. PEDIDO DE HORAS EXTRAS COM IMPUGNAÇÃO DA VALIDADE DO PONTO. REQUISIÇÃO DOS DADOS GEOLocalIZAÇÃO DO CELULAR DA IMPETRANTE. VIOLAÇÃO DESNECESSÁRIA À PRIVACIDADE. ILEGALIDADE. Viola direito líquido e certo da impetrante à sua privacidade, a decisão que determina a requisição ampla de dados referentes à sua geolocalização, em processo no qual ela não autorizou o uso de tais dados sensíveis, não foram demonstrados os requisitos legais para tal autorização ser prescindida, não foi alegado pelo banco requerente da prova *“fundados indícios da ocorrência do ilícito”* por parte da obreira, além de estar evidenciado, pelas provas documentais e orais já produzidas nos autos principais, que, neles, a controvérsia já pode ser perfeitamente dirimida, à luz do disposto nos artigos 818 e 373 do CPC, sem que seja indispensável a utilização de tal tipo de prova. Aplicáveis à espécie os artigos 5º, X, da CF; 7º, I e IX, 11, II e 22, I, da LGPD.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de mandado de segurança, em que são partes, como impetrante, MARIA SOARAIA VIANA DA CRUZ

BRITO; como Autoridade Coatora o EXMO. SR. JUIZ DO TRABALHO DA 14ª VARA DO TRABALHO DE BELÉM e, como litisconsortes, BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., SEEB/PA - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS e FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS-FEBRABAN.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

Admito o mandado de segurança porque atendidos todos os requisitos constitucionais e legais para a sua impetração.

Mérito

Pedido de horas extras com impugnação da validade do ponto. Prova referente à geolocalização do celular da obreira.

Conforme já se viu, a impetrante questiona decisão proferida no processo 0000530-32.2020.5.08.0009 que determinou às operadoras TIM Brasil S.A. e VIVO S.A. que forneçam, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob as penas da lei, em formato .XLS, .TXT, .CVS ou .MDV, a identificação de ERB (código, endereço, latitude e longitude, raio aproximado, setorização e abertura em graus-azimute) referente à utilização pela usuária da linha de telefone celular da impetrante entre os horários de 18h30min e 19h em dias escolhidos por amostragem pelo magistrado (ID e244658 a 0cdde28).

Vale dizer que, em sede de tutela de urgência, entendi que havia a necessidade da referida prova nos autos principais e a possibilidade legal de ela ser requisitada por ordem judicial, tendo considerado que a decisão impugnada merecia reparo apenas pelo fato de ter requisitado, das operadores de telefone celular utilizado pela impetrante, a informação ampla de sua geolocalização, nos períodos informados por amostragem, quando, em verdade, não seria necessário, para o deslinde da controvérsia, saber-se de forma ampla onde estava a impetrante, mas apenas saber-se se ela estava ou não no seu local de trabalho.

Reanalizando, entretanto, a questão mais detidamente e ponderando-a à luz das recentes decisões proferidas por este Tribunal, vejo-me obrigado a refluir do meu entendimento anterior para considerar ilegal a decisão impugnada.

É fato que a legislação brasileira admite a utilização de provas referentes à geolocalização da parte para esclarecimento de controvérsia judicial, como, nos artigos 7, 10 e 22 da Lei nº 12.965/2014 que constitui o chamado Marco Civil da Internet no Brasil, bem como na Lei nº 9.296/96, normas que citei na decisão liminar que proferi. Também é fato que tal tipo de prova pode ser

utilizada no processo do trabalho, até pelo princípio da cooperação previsto no artigo 6º, do CPC, tendo o Colendo TST feito gestões com vistas à capacitação de servidores e magistrados para tal, como é arguido pelo banco litisconsorte.

Ocorre que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, X, da CF, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, consubstanciando, portanto, o direito à privacidade, do que resulta que, em tese, para que tais dados fossem utilizados como prova nos autos principais, em princípio, além de eles se mostrarem indispensáveis ao deslinde da controvérsia, deveria haver a autorização da parte cujos dados serão colhidos e, no caso dos autos, a obreira impetrante não autorizou a coleta de seus dados de geolocalização.

Neste sentido, inclusive, é o disposto no artigo 7º, I e IX, da LGPD, não tendo o banco litisconsorte demonstrado o preenchimento de qualquer dos pressupostos *in casu* do artigo 11, II, da LGPD para ser requerida tal prova sem consentimento da impetrante.

A mais disso, a Lei nº 12.965/2014, em seu artigo 22, I, estabelece, como requisito para o pedido de realização de tal tipo de prova, “*sob pena de inadmissibilidade*”, “*fundados indícios da ocorrência do ilícito*”, sendo que o banco litisconsorte, nos autos principais, não está imputando à obreira qualquer ilícito, sendo a imputação de ilícito existente unicamente da obreira em relação ao banco consistente na alegação de não pagamento integral de horas extras.

Assim, em princípio, o pedido de realização deste tipo sensível de prova por parte do banco não foi fundamentado em requisito indispensável para a sua admissibilidade.

Diante, então, tal quadro, entendo que mesmo a limitação da amplitude da decisão impugnada que determinei na decisão liminar não lograria corrigir a ilegalidade da decisão impugnada de deferir a prova em situação não autorizada pela legislação pertinente.

Sobre isso, também há de se gizar o fato de que, se, nos autos principais, a empresa cumpriu com seu ônus processual de apresentar os controles de ponto da obreira, nos termos da Súmula 338 do Colendo TST, seria da obreira o ônus de provar a invalidade da prova documental apresentada, conforme arguida na petição inicial daquele feito, de modo que, refluindo do meu entendimento anterior nestes autos, considero que eventual deficiência da prova oral colhida já daria meios para a autoridade impugnada decidir a controvérsia, à luz dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC, mormente se não foi a autora que pediu a coleta de tais dados para o fim de provar o fato constitutivo do seu direito, mas apenas do banco litisconsorte para o fim de tentar reforçar a validade da prova documental que já havido produzido nos autos. Nestes termos, revendo melhor a situação dos autos, sequer considero que a prova digital, nos autos principais, seria realmente indispensável para o julgamento da causa, o que também evidencia a ilegalidade da decisão impugnada.

Neste sentido, já decidi este Egrégio Regional, nos autos do processo 0000865-44.2021.5.08.0000 por acórdão com a seguinte ementa:

“MANDADO DE SEGURANÇA. GEOLOCALIZAÇÃO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. VIOLAÇÃO.

I - A Lei Geral de Telecomunicações permite que as companhias compartilhem dados agregados, desde que o formato não permita a identificação direta ou indireta do indivíduo.

II - O uso deve respeitar, ainda, o princípio da proporcionalidade e necessidade, ou seja, não se podem coletar mais dados dos que os necessários.

III - Ter acesso a todos os locais onde a trabalhadora esteve, expõe sua via privada, violando-se assim preceito constitucional.”

Despiciendas as argumentações do banco referente à preservação da intimidade da obreira em razão do segredo de justiça decretado nos autos principais, posto que, mesmo neste caso, a ser mantida a requisição das informações de geolocalização da obreira, tal como prevista na decisão impugnada, poderiam ser trazidos aos autos informações de caráter estritamente pessoal da autora e levados ao conhecimento das partes réis, duas das quais, inclusive, são entes coletivos (Sindicato e Federação), o suficiente para pôr em risco sua privacidade de forma indevida.

De outra banda, causa espécie o banco litisconsorte, em sede de manifestação ao mandado de segurança da obreira, questionar os próprios termos da decisão impugnada, pretendendo o seu alargamento para abranger um período maior de requisição de dados e a inclusão de outras empresas como fontes de dados, eis que esta Egrégia Seção Especializada está jungida aos limites do pedido da petição inicial em que é requerida a cassação da decisão impugnada, de modo que, se o banco entende que a decisão impugnada deveria não só ser mantida, mas ampliada, certamente deveria fazer tal requerimento nos autos principais ou não pretender que esta Egrégia Seção Julgadora ultrapasse os limites de sua competência.

Considerando, pois, os fatos acima articulados, torno sem feito a decisão liminar que proferi e concedo a segurança para cassar a decisão proferida no processo 0000530-32.2020.5.08.0009 que determinou a coleta de informações de geolocalização da impetrante, tudo em face das razões esposadas *retro*.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, admito o mandado de segurança; no mérito, torno sem efeito a decisão liminar proferida nestes autos e concedo a segurança para cassar a decisão proferida no processo 0000530-32.2020.5.08.0009 que determinou a coleta de informações de geolocalização da impetrante; comino custas aos

litisconsortes no valor de R\$74,45 calculadas sobre o valor atribuído à causa na inicial, sem condenação em honorários, considerando o disposto no artigo 25 da Lei nº 12.016 /2009 e a Súmula 512 do Preclaro STF; autorizar, desde logo, à Secretaria que aplique à espécie a Portaria nº 75/2012 do Ministério da Fazenda quanto às custas, tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM ADMITIR O MANDADO DE SEGURANÇA; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXMOS. DESEMBARGADORES DOUTORES FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA E LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO, EM TORNAR SEM EFEITO A DECISÃO LIMINAR PROFERIDA NESTES AUTOS E CONCEDER A SEGURANÇA PARA CASSAR A DECISÃO PROFERIDA NO PROCESSO 0000530-32.2020.5.08.0009 QUE DETERMINOU A COLETA DE INFORMAÇÕES DE GEOLOCALIZAÇÃO DA IMPETRANTE; COMINAR CUSTAS AOS LITISCONSORTES NO VALOR DE R\$74,45 CALCULADAS SOBRE O VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA NA INICIAL, SEM CONDENÇÃO EM HONORÁRIOS, CONSIDERANDO O DISPOSTO NO ARTIGO 25 DA LEI Nº 12.016/2009 E A SÚMULA 512 DO PRECLARO STF; AUTORIZAR, DESDE LOGO, À SECRETARIA QUE APLIQUE À ESPÉCIE A PORTARIA Nº 75/2012 DO MINISTÉRIO DA FAZENDA QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 28 de março de 2022. (Publicado em 29/03/2022)

MARIO LEITE SOARES, Relator.

Voto do(a) Des(a). LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO / Gab. Des. Luis José de Jesus Ribeiro

Com as vênias de estilo, também divirjo do voto da eminente Relatora. Acompanho o voto do Des. Francisco Rocha, pela inadmissibilidade “Trata-se de produção de prova que está sob a deliberação do Juízo de Origem. Não há violação a direito líquido e certo pela produção da prova que, pode, conforme o caso, ficar sob sigilo” e caso vencido, no mérito apresento a seguinte divergência.

Estamos diante de caso explícito de provas digitais amplamente aceitas em nosso ordenamento jurídico e fundadas no art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao dizer:

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Assim, a parte não pode se esquivar à atividade persecutória do Estado na busca pela verdade.

Pois bem. No caso em análise, entendo que a utilização dos dados de geolocalização à época do contrato contribuirá para o deslinde dos fatos.

Saliento que a produção de prova digital não visa substituir os meios já utilizados para demonstração dos fatos alegados pelas partes, mostrando-se uma ferramenta eficiente em determinados casos, até pela sua objetividade e confiabilidade. Nessas hipóteses, a produção da prova digital revela o exercício regular de um direito da parte em litígio, conforme previsto no artigo 7º, inciso VI, da LGPD.

Convém ainda sublinhar que a Lei 12.965/2014, conhecida como “marco civil da internet”, contém expressa previsão a respeito do acesso, para fins probatórios, a esses registros (metadados), tanto civis, quanto penais, quando diz:

“Art. 22. A parte interessada poderá, com o propósito de formar conjunto probatório em processo judicial cível ou penal, em caráter incidental ou autônomo, requerer ao juiz que ordene ao responsável pela guarda o fornecimento de registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet.”

Na mesma linha deste entendimento já temos posicionamentos jurisprudenciais:

NULIDADE DA SENTENÇA. UTILIZAÇÃO DE DOCUMENTO EXTRAÍDO DE PLATAFORMA DIGITAL (GOOGLE MAPS). As plataformas digitais disponíveis na internet, quando alcançam grande precisão e detalhamento dos dados disponibilizados, são tidas como importantes ferramentas para a aferição de circunstâncias e fatos controversos nos processos judiciais. Assim, não há óbice legal que impeça o julgador de utilizá-las, desde que com parcimônia e razoabilidade, uma vez que tal medida encontra respaldo no princípio da busca da verdade real e nos termos do art. 765 da CLT. (TRT-10 00003458320195100102 DF, Data de Julgamento: 24/03/2021, Data de Publicação: 08/04/2021)

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROVA CONTUNDENTE. VIVEMOS NA ÉPOCA DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, A DA CONVERGÊNCIA DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS, FÍSICAS E BIOLÓGICAS, E “O COMANDO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ESPERA QUE AS PROVAS DIGITAIS SEJAM USADAS NA SOLUÇÃO DE AÇÕES SOBRE JUSTA CAUSA, HORAS EXTRAS, EQUIPARAÇÃO SALARIAL E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, ENTRE OUTROS TEMAS”(FOLHA DE SÃO

PAULO, EDIÇÃO DE 25.4.2020, “JUSTIÇA TRABALHISTA RASTREIA CELULAR E REDES SOCIAIS CONTRA FALSOS DEPOIMENTOS EM AÇÕES -TST VÊ MAIS SEGURANÇA NA BUSCA DA VERDADE DOS FATOS ‘COM PROVAS DIGITAIS; ADVOGADOS ALERTAM PARA LIMITES DA TECNOLOGIA”), PARA QUE RESTE PROVADA A FALTA GRAVE DO EMPREGADO, SITUAÇÃO GRAVÍSSIMA QUE EXTINGUE O CONTRATO DE TRABALHO, É INDISPENSÁVEL PROVA ROBUSTA E CONVINCENTE. DO CONTEXTO PROBATÓRIO DOS AUTOS, VERIFICA-SE QUE A EMPRESA, QUE PODERIA TER JUNTADO AS MÍDIAS DIGITAIS COM AS LIGAÇÕES TELEFÔNICAS NO CALL CENTER, NÃO CUIDOU EM COMPROVAR O FATO QUE CARACTERIZARIA A JUSTA CAUSA APLICADA. APELO IMPROVIDO. (TRT-19 -RO: 00002002620205190010 0000200-26.2020.5.19.0010, Relator: Anne Inojosa, Data de Publicação: 25/06/2021)

Assim, tratando-se de um meio de prova lícito, moral e idôneo, além de se demonstrar, em princípio, uma medida satisfatória para o esclarecimento da controvérsia instaurada na demanda, tendo em vista, ainda, a necessidade de se buscar a verdade real dos fatos apontados, a fim de se evitar a prolação de sentença injusta, entendo cabível a pretensão da agravante ao deferimento do pedido de produção de prova digital.

O argumento da intimidade levantado nestas situações deve ser visto com ponderações, pois até mesmo em questões médicas, o respeito à intimidade do paciente não impede seu prejuízo em relação ao objeto da prova que seria realizada com o exame. Inteligência dos arts. 231 e 232 do Código Civil.

Saliento que a duração razoável do processo deve ser ponderada harmonicamente com a pretensão das partes à obtenção de uma decisão de mérito justa e efetiva, e que todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si (art. 6º CPC).

Já existe alguns Tribunais do Trabalho em nosso país como o TRT SC que desenvolveram a ferramenta (Painel - Dashboard) pela Seção de Provas Digitais, por meio da qual se permite a visualização em mapa e a filtragem dos dados de localização de uma conta Google, e se torna um instrumento útil e apto a influenciar na convicção do juiz e, conseqüentemente, no resultado do julgamento, a partir das postulações e defesas suscitadas pelas partes.

Portanto, com o intuito de evitar a alegação de nulidade e de possibilitar a ampla entrega da prestação jurisdicional e tendo em vista a aptidão para a prova, considero que o impetrante não possui razão em suas alegações motivo pelo qual denego a segurança para manter a decisão de primeiro grau que deferiu a medida liminar, de tudo devendo ser comunicado com urgência ao juízo de primeiro grau, conforme os fundamentos.

LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO**PROCESSO TRT 8ª R./ 3ª T./RORSum 0000672-78.2021.5.08.0016****RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES****RECORRENTE: CLÁUDIO ASSUNÇÃO DE SOUZA**

Dr. Rafael Augusto Costa Teixeira

RECORRIDO: SENDAS DISTRIBUIDORA S.A.

Drª. Tatiane de Cicco Nascibem Chadid

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO**Fundamentação****Mérito*****Dispensa por justa causa. Verbas correlatas.***

O reclamante insiste na reversão da pena de dispensa por justa causa que lhe foi aplicada, entendendo que a empresa não teria logrado provar validamente a falta grave que lhe fora imputada.

Ora, a reclamada dispensou o reclamante com base no permissivo do artigo 482, da CLT, conforme comunicado de ID 21182ab, tendo a empresa, pela *b*, contestação de ID ca08f87, afirmado que ele incorrera em mau procedimento ao praticar assédio moral contra outras empregadas da empresa, utilizando-se de ameaças.

Neste caso, incumbia à reclamada provar os fatos alegados, nos termos do artigo 818 da CLT.

Com vistas, então, a cumprir seu ônus probatório, a empresa primeiramente colacionou aos autos o relatório de ID 793a463, pelo qual foi constatado que o autor mantivera relacionamento amoroso com algumas empregadas da empresa (Senhoras Cleide, Sirlene, Odacilene, etc.), alguns dos quais paralelamente, sendo tais relacionamentos consensuais, de modo que a empresa concluiu não ter ocorrido assédio sexual. Entretanto, do relatório constou que, encerrados os relacionamentos, o reclamante aparentemente mantinha uma postura de perseguição, ameaçando-as. Tal postura de ameaça também era adotada mesmo com quem não tivera relacionamento com ele, como no caso da empregada Katia.

Para embasar tal conclusão, a empresa juntou *prints* de conversas pelos WhatsApp, nos quais o reclamante, de fato, usa expressões ameaçadoras e depreciativas, como na conversa com a empregada Odacilene, em que

claramente, ao ser questionado por seu procedimento e ser avisado de que a empregada faria boletim de ocorrência contra ele, ele responde com frases como: *“todas as mulheres vão sofrer na minha mão. Quem manda serem burras”*. *“Eu odeio mulheres”*, *“não tenho medo de ninguém”*, *“besta de quem se mete comigo”*, *“e sabes o que eu vou fazer. Adivinha”*, ao que se seguiu a advertência da empregada de que mostraria a conversa na empresa para não dizerem que ela mentia a respeito e pedindo que ele não se aproximasse mais dela na empresa e que parasse de importuná-la.

Despiciendo o fato de tais conversas não estarem datadas, se o reclamante não nega a veracidade do seu conteúdo, que, a propósito, deixa claro que, tanto as conversas, com os fatos nelas referidos eram contemporâneos ao tempo em que ele trabalhava para a reclamada, tanto que havia expressas referências à empresa. Também despicienda a afirmação de que se tratariam de conversas pessoais, fora do ambiente de trabalho, se, ao fim e ao cabo, tais circunstâncias terminaram se refletindo no ambiente laboral, gerando, inclusive, denúncias contra o obreiro e até reclamação trabalhista em face da empresa proposta pela empresa Emilene, conforme se verifica no ID 793a463.

A empresa também juntou declaração do Gerente Valdiney Dias, reportando o fato de ter sido procurado pela empregada Katia relatando ameaças perpetradas pelo reclamante que teria tentado uma aproximação mais íntima com ela, além de ter confirmado que ele mantinha relacionamentos amorosos com as empregadas Sirlene e Cleide, apesar de ser casado, relacionamentos terminados pelo fato das senhoras em questão terem se sentido enganadas pelo autor.

A empresa também juntou declaração da Sra. Marluce, afirmando ter presenciado o reclamante fazendo ameaças de forma agressiva justamente à Sra. Katia, deixando-a nervosa e com vontade de chorar, inclusive.

A Sra. Katia, por sua vez, registrou boletim de ocorrência contra o reclamante, relatando coações e ameaças perpetradas em 16.05.2021, causando-lhe constrangimento, tendo a empresa juntado fotos das imagens do circuito interno da empresa datadas daquele dia em que aparecem primeiramente o reclamante e a Sra. Katia conversando, estando evidente o tom pouco amistoso do autor, pois, seguidamente posta-se com dedo em riste para a Sra. Katia, ao que se segue uma foto em que a Sra. Marluce aparece na cena, presenciando-a e tornando verossímil a declaração que fizera a respeito na carta acima mencionada, o que torna despiciendo o fato de esta carta não estar datada.

Ora, é fato que, em princípio, o mero boletim de ocorrência, isoladamente, não faz prova do fato relatado, nem uma declaração assinada, por si só, faz prova do fato declarado. Entretanto, aqui há um conjunto de peças que, se isoladas, não seriam suficientes para demonstrar a alegação da empresa, quando consideradas em seu conjunto, servem para consubstanciar

a conclusão da empresa de que o autor efetivamente incorria em mau procedimento, ao ameaçar outras empregadas, assediando-as moralmente, usando expressões ameaçadoras e depreciativas. A maneira como o autor trata as colegas de trabalho nas conversas por aplicativo de mensagem acima mencionadas já deixa claro o seu confessado menosprezo pela figura feminina e o caráter ameaçador de sua postura, tornando substancial o relato feito pela Sra. Katia à autoridade policial e pela Sra. Marluce à empresa, relatos estes também confirmados pelas imagens obtidas pela empresa acima referidas, valendo esclarecer, quanto a estas últimas, ser irrelevante o fato da empresa não ter juntado o vídeo respectivo, se, ao fim e ao cabo, as imagens que trouxe já são suficientes para demonstrar a postura física tipicamente ameaçadora adotada pelo autor, na conversa com a colaboradora acima mencionada.

Insubsistente a insinuação de que o autor foi dispensado e teve sua dispensa mantida por ser do sexo masculino e que isso não teria ocorrido se os envolvidos fossem apenas mulheres. Com efeito, a conduta do autor foi considerada faltosa, não por ser homem, mas porque, nesta condição, adotou um comportamento flagrantemente inadequado para com colegas de trabalho, inviabilizando sua permanência nos quadros funcionais da empresa.

O fato do obreiro não ter sofrido condenação penal em relação aos fatos descritos no boletim de ocorrência acima mencionado não tem o condão de obstar o direito do seu empregador de exercer o seu poder disciplinar, muito menos de tolher a competência desta Justiça de avaliar a gravidade dos fatos à luz da legislação trabalhista, independentemente do obreiro ainda não ter sido responsabilizado criminalmente a respeito.

De outra banda, é irrelevante o fato do autor ter sido chefe apenas da Sra. Emilene e não das outras empregadas que, contra ele, fizeram queixas de ameaças, visto que, conforme admite amplamente a doutrina, o assédio moral, embora seja normalmente perpetrado verticalmente, em relação de hierarquia, também pode se dar de forma horizontal, entre colegas de trabalho, em que um deles, por atos ou palavras, agride o patrimônio moral da pessoa humana. Neste sentido, já se pronunciou o Colendo TST, como no processo RR 171-48.2012.5.09.0005.

Vale dizer também que, a mais das provas documentais acima mencionadas - que já se afigurariam suficientes para provar o cometimento de falta grave por parte do autor - a empresa também arrolou duas testemunhas, a primeira confirmando que a empresa recebera denúncias formais de assédio moral e sexual perpetrado pelo autor contra as empregadas Cleide, Emilene, Sirlene e Katia, em razão das quais a empresa o teria dispensado, tendo a segunda testemunha, como integrante do RH, afirmado ter visto a Sra. Marluce lavrar a carta acima mencionada em que relatou ameaças à Sra. Kátia.

O autor, entretanto, reputa tais depoimentos como inservíveis porque contraditórios entre si e com o depoimento do preposto. Ora, o fato das testemunhas em questão terem apontado como gerente uma pessoa de nome diverso do nome declinado a tal título pelo preposto, em princípio, não é suficiente para invalidar a prova testemunhal produzida, se tal discrepância diz respeito apenas a um fato lateral e não ao cerne da controvérsia sobre haver ou não denúncias contra o autor em razão de ameaças e assédio moral contra colegas de trabalho. Também o fato da primeira testemunha não saber se havia relacionamento amoroso entre o reclamante e as Senhoras Cleide, Emilene Sirlene e Katia também não é relevante para desqualificar o seu testemunho, se, ao contrário do que é sugerido no recurso, a repercussão de tais relacionamentos não se manteve fora do ambiente de trabalho, mas nele terminou reverberando na forma de denúncias formais contra o autor, conforme relato da primeira testemunha ouvida e até na forma de reclamação trabalhista contra a empresa. Por outro lado, é fato que a segunda testemunha, ora afirmou que fora a Sra. Marluce que fizera uma carta de próprio punho relatando ameaças à Sra. Katia, ora afirmou que esta última teria feito carta com o mesmo teor, contradizendo-se. De qualquer modo, desconsiderada a testemunha em questão, subsistiria a primeira testemunha ouvida e, mesmo que toda a prova testemunhal fosse desconsiderada, como sugere o recorrente, subsistiria a prova documental acima referida, suficiente, no seu conjunto, para embasar a pena de dispensa por justa causa aplicada ao obreiro.

Com efeito, é certo que a postura do obreiro de manter vários relacionamentos amorosos com outras colegas de trabalho, alguns até paralelamente, e a postura belicosa adotada ao final de tais relacionamentos ou até com quem nem se relacionara com ele, evidenciada em ameaças e agressividade, como se deu com a Sra. Katia, configurou mau procedimento, quebrando, assim, a fidúcia indispensável à manutenção do contrato de trabalho do autor. Se a empresa não o dispensasse, provavelmente se sujeitaria ao risco de mais processos em seu desfavor por atos atribuídos ao reclamante, por não ter usado seu poder disciplinar para coibir os ilícitos cometidos.

A mais disso, destaque-se que o autor não é portador de qualquer garantia de emprego, nem há registro nos autos da existência de norma coletiva impondo a adoção de procedimento prévio interno com oitiva do empregado para aplicação da pena de dispensa, do que resulta não se poder exigir que a sua dispensa fosse precedida de um amplo processo prévio investigatório para apuração de falta grave, com ampla oportunidade de defesa, sendo suficiente o cuidado da empresa de, antes de tomar a decisão, apurar os fatos com seriedade, tal como foi o caso dos autos. Assim, em que pese de fato os direitos fundamentais tenham eficácia horizontal, certamente que, no caso dos autos, não se impunha que a sua dispensa fosse precedida de defesa prévia

ou de contraditório, mormente em se tratando de empresa privada, tendo o Preclaro STF em situação mais gravosa, como no caso dos Correios que é uma empresa pública, exigido que apenas houvesse motivação do ato de dispensa, não se podendo exigir “*instauração de processo administrativo ou a abertura de prévio contraditório*”. Se, pois o contraditório prévio e ampla defesa não são exigíveis em caso de pena de dispensa por justa causa aplicada por empresa pública, tanto menos o são no caso de empregados privados. Daí a incolumidade do artigo 5º, LV, da CF.

Sendo, pois, substancial e legal a pena de dispensa aplicada ao obreiro, indevidas as demais parcelas pleiteadas, inclusive veras rescisórias, indenização por danos morais e honorários, porque, como acessórias, devem seguir a sorte do pedido principal de reversão da dispensa por justa causa que é a improcedência.

Recurso improvido.

Acórdão

APRESENTADO O PRESENTE PROCESSO PARA JULGAMENTO, A EGRÉGIA TERCEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO DECIDIU, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO E DAS CONTRARRAZÕES; NO MÉRITO, POR UNANIMIDADE, EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, CONFORME OS FUNDAMENTOS PELO EXMO. DESEMBARGADOR DR. MÁRIO LEITE SOARES EM SESSÃO.

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de julho de 2022. (Publicado em 25/07/2022)

MARIO LEITE SOARES, Relator.

I - RECURSO ORDINÁRIO. DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 199 DO TST. VEDAÇÃO À PRÉ-CONTRATAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO. II - DO INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA. III - DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL.

PROCESSO nº 0000309-33.2021.5.08.0003 (ROT)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: ENOK TAVARES DO NASCIMENTO
Advogada: Dra. Isabela Cordeiro da Costa e outros

RECORRIDOS: BRASBUNKER PARTICIPAÇÕES S.A.
Advogado: Dr. Bruno de Medeiros Tocantins e outro
PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.-(PETROBRAS)
Advogado: Dr. Leandro Alves Guimarães e outros

Ementa

I - RECURSO ORDINÁRIO. DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 199 DO TST. VEDAÇÃO À PRÉ-CONTRATAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO. Diante das peculiaridades do trabalho marítimo a jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de considerar a validade do pagamento de horas extras e adicional noturno em número fixo, quando previsto em norma coletiva.

II - DO INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA. A jornada em regime de quartos aplicados ao contrato de trabalho do reclamante é válida, não havendo se falar em intervalos intrajornada superior a duas, tampouco em interjornada inferior a 11 horas.

III - DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. Diante da legalidade da jornada de trabalho adotada pela reclamada não se vislumbra conduta ilícita da reclamada capaz de frustrar os projetos de vida do empregado de modo a configurar o alegado dano existencial.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, oriundos da **MERITÍSSIMA DÉCIMA TERCEIRA VARA DO TRABALHO DE BELÉM/PA**, entre as partes acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito **DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 199 DO TST - DA VEDAÇÃO À PRÉ-CONTRATAÇÃO DAS HORAS EXTRAS.**

Insurge-se o autor contra a r. decisão de primeiro grau que indeferiu a vedação da contratação das horas extras e do adicional noturno.

Afirma que as horas extras eram pagas mesmo nos dias em que o obreiro estava de folga, o que, por si só, descaracteriza a própria natureza de hora extraordinária, se revestindo a verba em salário puro. Argumenta que a existência de cláusula prevendo a pré-contratação de horas extras e adicional noturno representa expressa confissão da ilicitude patronal.

Chama a atenção que o entendimento adotado pelo Juízo sentenciante é totalmente contrário ao precedente firmado por sólida, indiscutível e prestigiada jurisprudência da mais alta corte trabalhista, consubstanciado na Súmula 199 do TST que veda, de forma peremptória e enfática, a pré-contratação das horas extras e, naturalmente, de qualquer outro “salário-condição”, como é o caso do adicional noturno.”

Passo a examinar a demanda.

A Súmula 199 do TST que disciplina a pré-contratação de horas extras no seguimento bancário não se aplica ao caso concreto, uma vez que o trabalho marítimo possui especificidade sendo regulado pelos arts. 248 a 250 da CLT que em nada se assemelha aos bancários dispondo os seguintes termos, *in verbis*:

“Art. 248 - Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º - A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

§ 2º - Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 (quatro) horas.

Art. 249 - Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de 8 (oito) horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o art. 250, exceto se se tratar de trabalho executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo

se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

§ 1º - O trabalho executado aos domingos e feriados será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

§ 2º - Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos.

Art. 250 - As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente.

Parágrafo único - As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira”.

Pois bem.

Diante das peculiaridades do indigitado labor a jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de considerar a validade do pagamento de horas extras em número fixo, quando previsto em norma coletiva, senão vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. ACÓRDÃO

PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. MARÍTIMO. PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Esta Corte Superior firmou entendimento de que as normas coletivas envolvendo os trabalhadores marítimos devem ser prestigiadas, haja vista as peculiaridades que envolvem as suas condições de trabalho. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores que visa à melhoria de sua condição social. Nesse contexto, é válida a norma coletiva que prefixou o pagamento de 80 horas extras mensais, com dispensa de anotação no livro de bordo (CLT, art. 251). Assim, a ausência de apresentação do livro de bordo não implica em presunção relativa da jornada de trabalho declinada na inicial, porquanto autorizada por norma coletiva e, por conseguinte, não se há como deferir o pagamento de diferenças de horas extras. Incólumes os arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal; 251 e 818 da CLT; e 373, II, do CPC de 2015. Os arestos colacionados são inservíveis, uma vez que oriundos de Turmas do TST, hipótese não contemplada no art. 896, “a”, da CLT. Agravo de instrumento não contemplada no art. 896, “a”, da CLT. Agravo de instrumento não provido. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. O Tribunal Regional registrou que não resultou comprovado o desrespeito aos intervalos interjornadas e intrajornada, tampouco o labor em horário noturno, de modo que acolher a argumentação da reclamante em sentido oposto implicaria revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula n.º 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RETENÇÃO DA CTPS. ÔNUS DA PROVA. Conquanto o Tribunal Regional tenha explicitado que não restou comprovado que a reclamada tenha retido a CPTS da autora, o fato é que não emitiu tese a respeito do ônus da prova no tocante à comprovação da entrega da CTPS, especialmente à luz do art. 29 da CLT, e a reclamante, embora tenha opostos

embargos de declaração, não o fez sob tal perspectiva, de modo que preclusa a discussão, por ausência de questionamento, nos termos da Súmula nº 297 do TST. Inviável, portanto, o exame da violação dos arts. 29 e 818 da CLT; e 373, II, do CPC/2015. O aresto colacionado não atende o disposto na Súmula nº 337 do TST, porquanto não indica o Tribunal Regional prolator da decisão. Recurso de revista não conhecido. (ARR - 235-70.2014.5.12.0016, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 26/09/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

Decido.

A norma coletiva da categoria (ID. ccfá190) do reclamante adunada aos autos e celebrada entre o SINDICATO NACIONAL DOS OFICIAIS DA MARINHAMERCANTE-SINDMAR, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIO E AÉREO, NA PESCA E NOS PORTOS - CONTTMAF e as empresas de navegação, inclusive a demandada, prevê na cláusula quinta (2016/2017), renovada nos instrumentos para vigências posteriores, que:

“CLÁUSULA QUINTA - As partes resolvem estimar em 80 (oitenta) o número de horas extraordinárias trabalhadas mensalmente, as quais serão pagas pelo valor correspondente a 1/220 (um duzentos e vinte avos) do somatório da soldada-base mensal com o adicional de insalubridade ou de periculosidade, acrescido o resultado de 100% (cem por cento). Parágrafo Primeiro- O pagamento das horas extraordinárias nos períodos de folga e de férias compensa eventuais sobrejornadas excedentes a 80 (oitenta) horas mensais, para todos os efeitos legais. Parágrafo Segundo- As partes reconhecem que o regime de horas extraordinárias fixadas nesta cláusula constitui, nos termos do artigo 620 da C.L.T., condição mais benéfica aos empregados do que aquelas previstas no artigo 58 e seguintes do mesmo diploma legal”.

Cito como precedente deste entendimento o v. Acórdão TRT 4ª T/RO 0000216-73.2021.5.08.0002, de lavra do Excelentíssimo Desembargador Federal do Trabalho Dr. Georgenor de Sousa Franco Filho, julgado em 06/06/2022.

Portanto, considero lícita a previsão em norma coletiva de pagamento fixa de horas extras e adicionais noturnos, razão pela qual mantenho a r. decisão de primeiro grau por seus próprios termos.

DO INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

Requer a condenação das parcelas de intervalo intrajornada e interjornada indeferido pelo juízo “a quo”.

Alega que em decorrência do trabalho na escala 06h x 06h, 00h às 06h e das 12h às 18h, o recorrente sofria impedimento de gozo quanto ao intervalo intrajornada, cumprindo na maioria das vezes horário ininterrupto, aduzindo que não gozava integralmente do intervalo interjornadas de 11h, de acordo com a previsão da CLT. A OJ 355 do TST dispõe sobre a penalidade da supressão do intervalo interjornadas, que se aplica com o art. 71, § 4º, da CLT, nem do intervalo de 11 horas estabelecido em lei.

Sem razão ao reclamante.

Com efeito, é curial observar que a jornada de trabalho aplicada ao reclamante encontra amparo nas convenções coletivas acostadas aos autos e nas normas consolidadas aplicáveis aos marítimos que possuem peculiaridades em sua faina diária, não lhe sendo aplicável o regime geral dos demais trabalhadores. É que o reclamante laborava em serviço de quartos marítimo, no qual se trabalha seis horas seguidas, por seis de descanso - num total de 12 horas e 12 horas de repousos intercalados, o que é válido considerando as peculiaridades do trabalho marítimo, estando em consonância com as disposições dos arts. 248 a 250 da CLT e Convenção internacional sobre normas de treinamento marítimo, Emissão de certificados e serviços de quartos, todos recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiros com status de lei ordinário pelo Decreto nº 6846 de 11/05/2009, as quais tem aplicabilidade, a teor do art. 57 da CLT.

Desse modo, a jornada em regime de quartos aplicados ao contrato de trabalho do reclamante é válida, não havendo se falar em intervalos intrajornada superior a duas, tampouco em interjornada inferior a 11 horas.

Portanto, mantenho por seus próprios fundamentos.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL

Pugna, por fim, pela reforma da sentença no escopo de condenar as recorridas ao pagamento de indenização por dano existencial, tendo em vista a jornada de trabalho extenuante a qual o obreiro era submetido e, ainda, pela violação aos direitos.

Analiso.

Diante da legalidade da jornada de trabalho adotada pela reclamada, conforme acima decidido em tópico anterior, não vislumbro conduta ilícita da reclamada capaz de frustrar os projetos de vida do empregado de modo a configurar o alegado dano existencial.

Nada a reparar.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, nego-lhe provimento, mantendo a r. sentença em todos os seus termos. Tudo de acordo com a fundamentação supra. Custas como no primeiro grau que ficam isentas pelo reclamante em face da concessão do benefício da justiça gratuita.

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO, EIS QUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, NEGAR-LHE PROVIMENTO, MANTENDO A R. SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS. TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU QUE FICAM ISENTAS PELO RECLAMANTE EM FACE DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 30 de agosto de 2022. (Publicado em 02/09/2022)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

RECURSO ORDINÁRIO. GRAU REVISIONAL. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DO STF. VALIDADE.

PROCESSO nº 0000237-55.2018.5.08.0131 (ROT)

RELATORA: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO

RECORRENTE: HIARLLY LIMA CORREA

Advogado: Dr. Alexandro Ferreira de Alencar

RECORRIDO: VALE S.A.

Advogado: Dr. Pedro de Souza Furtado Mendonça

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO. GRAU REVISIONAL. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

MEDIANTE NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DO STF. VALIDADE. O Supremo Tribunal, no julgamento do Tema 1.046 de repercussão geral, fixou a tese de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Desta forma, deve ser adequada a matéria ao Tema 1.046 de repercussão geral do STF, para considerar válidas as normas coletivas que negociaram a parcela de horas *in itinere*, considerando-as quitadas, negando-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para manter a r. sentença neste sentido, declarando inexistir contrariedade a direito indisponível do trabalhador, ratificando-se o V. Acórdão anterior em seus demais aspectos.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, oriundos da **MERITÍSSIMA QUARTA VARA DO TRABALHO DE PARAUAPEBAS/PA**, em que figuram as partes acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação CONHECIMENTO

Esta Egrégia Turma Julgadora reitera a admissibilidade do recurso ordinário do reclamante decidida no V. Acórdão de id 836ca6e.

Mérito DO RESPEITO AOS DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS DO TRABALHADOR.

Assim decidiu esta E. Quarta Turma, por ocasião do julgamento do recurso ordinário do reclamante - Acórdão de id 836ca6e:

**“DA INAPLICABILIDADE/NULIDADE
DAS CLÁUSULAS COLETIVAS. PACTUAÇÃO
DA JORNADA DE TRABALHO EM TURNO
ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

O reclamante insurge-se contra a r. Decisão de primeira instância, que não deferiu as horas extras a partir da 6ª hora diária.

Aduz que, os turnos praticados eram superiores aos limites fixados pelo Súmula 423 do TST e 32 do E. TRT8 e, portanto, são inválidas as normas coletivas juntadas.

Dessa forma, o recorrente pugna pela reforma da r. Sentença para que seja reconhecido o labor em turnos ininterruptos de revezamento, com a consequente utilização do divisor de 180 horas na base de cálculo das verbas pleiteadas.

Ademais, o recorrente requer o reconhecimento da inaplicabilidade/nulidade das cláusulas coletivas que preveem jornada de trabalho equivalente a 08 horas por turno, com o consequente reconhecimento do direito da autor ao pagamento das horas extras excedentes a 6ª hora diária em cada turno, com a utilização do divisor de 180 horas, conforme requerido na exordial.

Analisa-se.

Prefacialmente, devo trazer ao lume que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XIV, da CF/88 prevê jornada especial de 6 (seis) horas por dia para os trabalhadores submetidos a turno ininterrupto de revezamento, salvo negociação coletiva. No entanto, há de se observar que o inciso XXVI da citada norma impõe o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

É importante ressaltar que a escala de trabalho do reclamante, de fato, vai de encontro à regra geral disposta no artigo 7º, XIV da CR/88 que estabelece a duração de trabalho não excedente a seis horas diárias para o labor em turnos ininterruptos de revezamento. Contudo, citada norma admite a negociação coletiva quanto à jornada nela estabelecida.

Pois bem.

Percebe-se que o cerne da controvérsia fica por conta da aplicabilidade ou não do previsto em norma coletiva e o seu efetivo cumprimento.

Nesse contexto, o entendimento atual e uniforme desta Corte Regional, tem-se como nulas as cláusulas

que estabelecem referido regime de jornada, por não observarem o limite de 8 horas diárias previsto na Súmula nº 423 do TST.

Analisa-se.

O reclamante alegou, na exordial, que trabalhava em turnos ininterruptos de revezamento nos horários de 00h às 15h, das 15h às 00h e das 00h às 06h, no qual se revezava nos turnos acima, pelo que faria jus às horas extras além da 06ª hora trabalhada.

A reclamada, por seu turno, refutou às alegações do obreiro aduzindo que o mesmo sempre obedeceu os limites legalmente estabelecidos da jornada de trabalho, e que eventuais jornadas extraordinárias foram devidamente compensadas ou pagas.

Sem razão ao recorrente.

Concordo inteiramente com o posicionamento contido na r. sentença, ao registrar que os cartões de ponto juntados pela reclamada, com horários de entrada e saída variáveis, são válidos, eficazes e idôneos como meio de prova, e que os mesmos comprovam a verdadeira jornada do autor, pelo que não há que se cogitar de pagamento de horas extras declinadas na inicial em razão dos controles de pontos acostados aos autos.

Neste sentido, observa-se que a referida jornada de trabalho do reclamante não extrapolava às 8 horas diárias, pelo que concluo que o reclamante não se desincumbiu do ônus da prova que lhe competia, nos termos dos arts. 818, da CLT e 373, I, do CPC/2015, já que se tratava de fato constitutivo do seu direito, consoante dito acima.

Mantenho a sentença em seus próprios fundamentos.

DO INTERVALO INTRAJORNADA

Requer o deferimento do intervalo intrajornada no turno que se iniciava às 00h00, aduzindo que jornada sempre era superior a 06h00 horas diárias, de modo que o intervalo a ser concedido pela empregadora seria de 01 hora, a teor do Art. 71 da CLT.

Assiste razão ao autor.

Neste ponto, considerando precedente desta Relatora a respeito, ao julgar o RO 0000614-94.2015.5.08.0110, em 10/05/2016.

Com efeito, a redução ficta da hora noturna ocorre nos turnos das 00:00h às 06:20h, devendo ser considerada, independentemente do regime de jornada.

O art. 73, da CLT deve ser interpretado no sentido de que há apenas referência ao percentual da remuneração do trabalho diurno e noturno, em registrar a não redução ficta da hora noturna, ressaltando-se que a intenção do legislador, neste caso, foi beneficiar o empregado que labora nessas condições (revezamento), considerando a penosidade do labor em jornada noturna, pelo que não haveria razão para discriminar-se o regime de revezamento.

Nesse sentido a jurisprudência do Colendo TST:

OJ-SDI1-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010). O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

Inobstante a fixação de turnos ininterruptos de revezamento em norma coletiva, não há incompatibilidade com a redução ficta da hora noturna para os empregados que laboram nesse regime, até porque o trabalho em horário noturno gera maior desgaste ao trabalhador.

Logo, considerando a redução da hora noturna, há de se concluir que o obreiro extrapolava a jornada de seis horas e, portanto, tem direito à uma hora extra.

Em vista disso, dá-se provimento ao recurso neste ponto, para incluir na condenação as horas extras e reflexos referente a supressão do intervalo intrajornada, parcelas vencidas e vincendas, em razão da redução ficta da hora noturna nos turnos das 00:00h às 06:20h, nos termos do pedido, observados os limites da exordial com relação aos montantes e valores pleiteados (arts. 141 e 492 do CPC/2015).

DAS HORAS “IN ITINERE”

Requer, ainda, o reclamante a reforma da r. Sentença

de primeiro grau que indeferiu o pedido do pagamento das horas “in itinere” e seus respectivos reflexos.

Fundamenta ainda sua pretensão de reforma da r. Sentença, sustentando que os acordos coletivos da reclamada são nulos, eis que não concedem expressa e especificamente outras vantagens em razão da supressão do tempo de percurso, conforme Súmula 53 do Egrégio TRT8.

Assim, requer a reforma da r. Decisão para que haja o deferimento do pagamento da referida parcela em comento e seus respectivos reflexos no período retromencionado.

Vejamos.

No que concerne às horas itinerantes, cumpre estabelecer que os requisitos para a sua concessão são, o local de trabalho ser de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o fornecimento de transporte pelo empregador.

A sentença indeferiu o pleito, por considerar flexibilizado o direito às horas “in itinere” e observar que havia o pagamento “nos moldes do fixado em norma coletiva”.

Pois bem.

Em face da disciplina judiciária, e do entendimento consubstanciado nas Súmulas nº 53, 54 e 55, de jurisprudência deste E. Regional, que dispõe o seguinte:

Súmula Nº 53: “HORAS NO PERCURSO (*IN ITINERE*). NEGOCIAÇÃO. VALIDADE. Em face do art. 7º, XXVI, da Constituição da República, somente é válida cláusula de negociação coletiva que negocie ou suprima horas no percurso (*in itinere*), mediante a concessão expressa e específica de outras vantagens aos empregados”. (Aprovada por meio da Resolução Nº 010/2017, de 23 de fevereiro de 2017). Precedente: Processo RO 0001980-91.2013.5.08.0126.

Súmula Nº 54: “HORAS DE DESLOCAMENTO. PORTARIA DA FLORESTA NACIONAL DE CARAJÁS (PORTARIA DE PARAUPEBAS) ATÉ O NÚCLEO URBANO DE CARAJÁS. Descabe

o pagamento de horas *in itinere* no trecho entre a portaria da floresta nacional de Carajás (Portaria de Parauapebas) e o núcleo urbano de Carajás, dada a existência de transporte público regular, exceto a partir das 20h de um dia até às 5:59h do dia seguinte, caso em que serão devidos 60 (sessenta) minutos por viagem redonda”. (Aprovada por meio da Resolução N° 010 /2017, de 23 de fevereiro de 2017). Precedente: Processo RO 0001980-91.2013.5.08.0126.

Súmula N° 55: “HORAS IN ITINERE. TRABALHO NA ÁREA DO COMPLEXO INDUSTRIAL DE CARAJÁS, MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS, MINAS N-4, N-5 E MANGANÊS DO AZUL. Na ausência ou invalidade de negociação coletiva, considera-se, como tempo de transporte não coberto por transporte coletivo público e regular, para os trabalhadores do Núcleo Urbano de Carajás, o seguinte, em viagem completa (ida e volta): a) do Núcleo Urbano até a mina N-5: 30 (trinta) minutos; b) do Núcleo Urbano até a mina N-4: 70 (setenta) minutos; c) do Núcleo Urbano até a mina Manganês do Azul: 80 (oitenta) minutos”. (Aprovada por meio da Resolução N° 010/2017, de 23 de fevereiro de 2017). Precedente: Processo RO 0001980-91.2013.5.08.0126.

Decido.

A par do entendimento atual desta Corte e das súmulas supra transcritas, constata-se a necessidade de reforma da sentença, senão vejamos.

A Súmula 53 condiciona a validade da negociação à “concessão expressa e específica de outras vantagens aos empregados” e nessas “outras vantagens” não estão inseridas a reparação parcial do direito ou a aplicação da Teoria do Conglobamento.

A Súmula 55 fixa o tempo de percurso entre o Núcleo Urbano e o local de trabalho, estabelecendo, no caso da Mina N4, que corresponde a 70min, ida e volta.

Assiste-lhe razão.

No presente caso, ocorre que a transação mediante

norma coletiva não contemplou as vantagens de forma específica e expressa, contrariando as disposições da recente Súmula n. 53, deste E. Regional.

Abstrai-se das normas coletivas que não houve uma contraprestação específica e expressa, de modo a possibilitar a flexibilização das horas *in itinere* nos moldes da súmula 53 deste E. Regional.

Dessa forma, afastada a validade da negociação coletiva, subsistem os fundamentos do pedido, razão pela qual, adequando-se à jurisprudência atual e uniforme desta Corte, dá-se provimento ao recurso, neste ponto, para deferir as horas “in itinere” e reflexos pleiteados, nos termos do pedido, observando-se os limites da lide, com relação aos montantes e valores pleiteados.

Os cálculos devem abater as horas “in itinere” pagas ao reclamante, conforme recibos de pagamento de salário nos autos, para evitar o enriquecimento sem causa.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, dou provimento parcial para incluir, na condenação para incluir na condenação as horas extras da supressão do intervalo intrajornada e reflexos, parcelas vencidas e vincendas, em razão da redução ficta da hora noturna, bem como, as diferenças das horas *in itinere*. As custas, pela reclamada, ficam majoradas para R\$200,00, calculadas sobre R\$10.000,00, valor que se arbitra à condenação, mantendo-se a r. Sentença em seus demais termos. Tudo de acordo com a fundamentação supra.”

Portanto, conforme mencionado no relatório, o único aspecto do Acórdão a ser reapreciado por esta Egrégia Turma é sobre sua adequação ao que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1.121.633/GO (Tema 1.046 de repercussão geral), cujo teor é o seguinte:

Tema 1.046: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, **independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.**” (grifei)

Neste sentido, ratifica-se a validade da norma coletiva que estabeleceu jornada de trabalho em turnos de revezamento, por não contrariar direitos indisponíveis do trabalhador.

Já em relação à parcela de horas *in itinere*, verifica-se que o V. Acórdão invalidou a cláusula normativa que negociou a parcela, por não contemplar as vantagens de forma específica e expressa, o que está em desacordo com o referido Tema 1.046, em que o Excelso Supremo Tribunal Federal validou as normas que “pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias”.

Portanto e não se tratando a hipótese de “direito indisponível do trabalhador”, torna-se necessária a adequação do V. Acórdão, quanto a este aspecto, para considerar válidas as normas coletivas que negociaram a parcela de horas *in itinere*, considerando-as quitadas, negando-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para manter a r. sentença neste sentido.

Assim, adequada a matéria ao Tema 1.046 de repercussão geral do STF, e não havendo matéria conexa ou acessória a ser alterada em razão da presente decisão, fica ratificado o V. Acórdão de id 836ca6e em seus demais aspectos, nos termos da Resolução GP nº 02, de 21.05.2015 da Presidência deste Egrégio Regional.

Ante o exposto, ratifico a admissibilidade do recurso decidida no V. Acórdão de id 836ca6e; no mérito, adequar a matéria ao Tema 1.046 de repercussão geral do STF, para considerar válidas as normas coletivas que negociaram a parcela de horas *in itinere*, considerando-as quitadas, negando-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para manter a r. sentença neste sentido, declarando inexistir contrariedade a direito indisponível do trabalhador, ratificando-se o sobredito acórdão em seus demais aspectos, tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM RATIFICAR A ADMISSIBILIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE DECIDIDA NO V. ACÓRDÃO DE ID 836CA6E; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, ADEQUAR A MATÉRIA AO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF, PARA CONSIDERAR VÁLIDAS AS NORMAS COLETIVAS QUE NEGOCIARAM A PARCELA DE HORAS *IN ITINERE*, CONSIDERANDO-AS QUITADAS, NEGANDO-SE PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE PARA MANTER A R. SENTENÇA NESTE SENTIDO, DECLARANDO INEXISTIR CONTRARIEDADE A DIREITO INDISPONÍVEL DO

TRABALHADOR, RATIFICANDO-SE O SOBREDITO ACÓRDÃO EM SEUS DEMAIS ASPECTOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 9 de agosto de 2022. (Publicado em 11/08/2022)

ALDA MARIA DE PINHO COUTO, Relatora.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - I - JUSTIÇA GRATUITA. CONDIÇÃO DE DESEMPREGADA. II - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO. PARCELAS 2/3 DE FÉRIAS. LICENÇA PRÊMIO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. III - HORAS EXTRAS. IV - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

**PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000157-06.2022.5.08.0017
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO**

RECORRENTE: ZARRA GONÇALVES ASSEF
Dra. Aretha Nobre Costa

RECORRIDA: CIA DE DESENVOLVIMENTO E ADM DA ÁREA METROPOLITANA DE BELÉM
Dr. Ronaldo Cosme Teixeira Valezi

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA
I - JUSTIÇA GRATUITA. CONDIÇÃO DE DESEMPREGADA. Se existe nos autos elementos suficientes capazes de evidenciar a carência de recursos, deve ser deferido os benefícios da gratuidade de justiça, nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 c/c §3º do art. 99 do CPC e da Súmula nº 463, I, do CPC. Recurso conhecido.
II - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO. PARCELAS 2/3 DE FÉRIAS. LICENÇA PRÊMIO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Se a norma coletiva abrange apenas os empregados de provimento efetivo concursados e aos empregados efetivos do Quadro de cargos em extinção, não

englobando os exercestes de cargos em assessoria, nos moldes do art. 37, II, da Constituição, logo, não efetivos, mantém-se a sentença que indeferiu a pretensão obreira.

III - HORAS EXTRAS. Confessado pela reclamada, em depoimento pessoal, que os registros nas folhas de frequência eram corretos, contendo, porém, faltas por todo o pacto laboral, sem justificativas, além de contes nos recibos salariais o pagamento de horas extras, não procedem as alegações recursais.

IV - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. A gratuidade da Justiça, concedida a recorrente, autoriza a isenção do pagamento de honorários sucumbenciais, *ex vi* da decisão do STF que julgou inconstitucionais os artigos 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da 17ª Vara do Trabalho de Belém, entre partes, as acima identificadas. *OMISSIS*.

2. Fundamentação

Conhecimento

A reclamante recorrente requer a concessão dos benefícios da justiça gratuita, por não possuir condições para o recolhimento das custas processuais, nos termos dos arts. 99, §3º, do CPC e da Súmula nº 463 do TST.

Analiso.

Na petição inicial, há pedido, expresso, quanto à hipossuficiência econômica da reclamante, nos moldes do §3º do art. 99 do CPC.

O Juízo *a quo* indeferiu a gratuidade da justiça, sob o argumento de que não houve declaração de hipossuficiência e a Procuração do patrono da reclamante não observa o disposto no art. 105 do CPC e na Súmula nº 463 do TST; por fim, considerou o salário da autora.

Dispõe o art. 105, *caput*, §§1º, 2º, 3º e 4º, do CPC:

“Art. 105. A procuração geral para o foro, outorgada por instrumento público ou particular assinado pela parte, habilita o advogado a praticar todos os atos do processo, **exceto** receber citação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar

ao direito sobre o qual se funda a ação, receber, dar quitação, firmar compromisso e **assinar declaração de hipossuficiência econômica**, que devem constar de cláusula específica” (negritei).

A Súmula nº 463, I, do TST estabelece:

“Assistência judiciária gratuita. Pessoa natural. Comprovação. (conversão da Orientação Jurisprudencial 304/TST-SDI-I, com alterações decorrentes do CPC/2015). CPC/2015, art. 105. I - A partir de 26/06/2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (CPC/2015, art. 105)” (sublinhei).

Por sua vez, o §3º do art. 99 do CPC estabelece:

“§3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural”.

A Procuração de Id ca8b0b1 (fl. 31) possui poderes *geral para o foro e poderes especiais*.

Entendo que a declaração de hipossuficiência econômica deveria ser acolhida.

Ainda que assim não fosse, o TRCT de Id 3f97d29 (fls. 44/45) demonstra que a reclamante foi dispensada, razão pela qual não há como considerar o salário da reclamante, conforme destacado na sentença de cognição. Ademais, agora, em sede recursal, a reclamante declara que trabalha de forma autônoma, aplicando-se o disposto no art. 1º da Lei nº 7.115/83.

Portanto, comprovada a alegada hipossuficiência financeira, existem nos autos elementos suficientes a comprovar a carência de recurso, em especial a sua condição de desempregada.

Concedo a gratuidade da justiça e conheço do recurso ordinário da reclamante, porque em ordem.

MÉRITO

Verbas previstas no ACT

A reclamante requer o deferimento das verbas previstas no ACT, como 2/3 de férias, licença prêmio, adicional por tempo de serviço.

Justifica o pedido, aduzindo:

“Em síntese, a Recorrente pleiteou em sua inicial os valores referentes as horas extras e reflexos, 2/3 de férias, licença prêmio e Adicional por Tempo de Serviço

- ATS, consoante acordo coletivo vigente na empresa; e indenização da parcela de seguro desemprego em virtude do não fornecimento das guias, bem como hora extra.

Entretanto, o Douto Juízo da 17ª vara, julgou totalmente improcedentes os pedidos, deixando de conceder as verbas previstas em acordo coletivo: 2/3 de férias, Adicional por tempo de serviço e Licença Prêmio, bem como indenização pelo não fornecimento da guia de seguro desemprego e horas extras sob a fundamentação de que o instrumento coletivo prevê expressamente que o mesmo não se aplica a todos os empregados da empresa (...).

Ora, Exas., o empregado de Confiança representa, apenas, mais flexibilidade na sua admissão e exoneração; entretanto, assumem as mesmas responsabilidades e deveres de qualquer empregado: batem ponto, não podem ausentar-se sem justificativa legal, cumprem jornada de trabalho de oito horas diárias. Ou seja, são submetidos as mesmas regras comum a todos os empregados.

De acordo com o conceito implementado pelo próprio Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído pela Ré em 2015, tem-se que o empregado de confiança é aquele que não prestou concurso foi contratado, em comissão, no regime de contratação celetista, para exercer atribuições de chefia, direção ou assessoramento superior, por período indeterminado, mas que poderá ser dispensado qualquer hora, sem justa causa (de forma arbitrária), em consequência de sua contratação ser *ad nutum*, conhecido como de livre provimento e exoneração. Vejamos o artigo 4º do PCCR: (...).

Entretanto, em que pese o vínculo que possui, a reclamante tem garantida a proteção de todos os seus direitos, pois no caso em apreço, o 'regime jurídico próprio das empresas privadas', no que concerne às 'obrigações trabalhistas', é o contrato regido pela CLT, motivo pelo qual, de imediato, já se remete - e vincula - o contrato do empregado público comissionado ao artigo 7º, I, da Constituição Federal, que assegura 'I -

relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos’.

Logo, o empregado público, comissionado ou o concursado admitido em empresa pública ou de economia mista, tem os mesmos direitos e obrigações que um empregado da iniciativa privada.

Importante destacar que não está se discutindo as verbas rescisórias ao empregado de confiança e sim os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Visto que, ao ingressar na empresa todos os empregados estão submetidos a normas internas, sendo regidos pelo acordo Coletivo em vigor. Baseando-se sempre no que consta do art. 7º, da Constituição Federal, que são cláusulas pétreas eferentes aos direitos do trabalhador, seja ele quem for, desde que sujeito ao regime de contratação específico.

O entendimento esposado na sentença *a quo* vai de encontro aos próprios princípios esculpido na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas, quanto a irrenunciabilidade de direitos; primeiramente porque não está se discutindo a modalidade do vínculo e sim as mesmas condições de trabalho em que estão todos submetidos.

Ora aceitar válida uma cláusula que trata empregados de forma desigual é respaldar o tratamento desigual. Neste contexto, independente do vínculo que possuem na empresa todos os empregados da CODEM, são regidos pela CLT e são submetidos ao regimento de normas da empresa. No caso do acordo coletivo, sempre foi aplicado a todos os empregados, entretanto, a partir de 2015 começou a ser selecionado algumas cláusulas para serem aplicadas aos empregados de confiança. Desta forma, as cláusulas que estabelecem deveres, como a obediência ao horário de entrada e saída e cláusulas sociais, como a que concede o direito de folga no dia do aniversário continuaram a ser aplicadas, apenas as econômicas deixaram de ser aplicadas aos empregados de confiança.

Sendo assim, ao analisar que o empregado de confiança não possui direito de receber as verbas

previstas em acordo coletivo sob alegação de que a cláusula de abrangência do acordo não se aplica a esta categoria de empregados é aceitar uma análise puramente discriminatória para remunerar diferenciadamente empregados de idênticas condições, pois cria distorções da lei, a qual procura evitar discrepâncias decorrentes de favoritismo, preferências pessoais e critérios obscuros para majorar salários de certos empregados, em detrimento de outros.

Sendo assim, configura-se uma afronta aos princípios da igualdade o tratamento desiguais de empregados submetidos as mesmas condições de trabalho: querer fazer dos benefícios em tela verbas imbuídas de ‘moralidade, publicidade, legalidade e pessoalidade’, para não concedê-los a determinados prestadores de serviços, cria, uma noção de obscuridade, pois, distancia o empregado contratado sob regime diverso, da aplicação legal que deve ser, antes de tudo, transparente e acessível, sob pena de representar injustificado obstáculo e desrespeito a um princípio básico que rege as relações sociais: igualdade de chances acesso a toda e qualquer posição. Mistificar critérios, delibera contra a razão e o sentimento democrático preceituado pelo ‘caput’ do art. 5º da CF’.

Data vênha, a decisão *a quo* apenas reforça a desigualdade estabelecida pela empresa aos seus empregados, a qual se refuta com a presente ação. O que deveria ser dever do judiciário coibir tais ilícitos.

(...).

Sendo assim, visando corrigir as distorções apontadas quanto ao tratamento desiguais de empregados submetidos a iguais condições de trabalho é que se requer o recebimento do presente recurso e seu provimento para reformar *in totum* a sentença de 1º grau”.

Analiso.

Não há tratamento desigual. A Cláusula 2ª da CCT - **ABRANGÊNCIA** está em conformidade com a regras legais, nos termos do art. 7º, XXVI, da Lei Maior c/c, art. 37, II, da Constituição e art. 114 do Código Civil, não cabendo sua nulidade.

Prevalece, pois, os fundamentos dados na sentença de conhecimento:
“Analiso.

A autora trouxe aos autos os Acordos Coletivos de IDs. f8b9d3a e d4d6617, com vigência nos períodos de 2015 a 2016 e de 2018 a 2020. Verifico que a Cláusula 2ª delimita a abrangência da referida norma, sendo: CLÁUSULA 2ª - DA ABRANGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável no âmbito da empresa acordante, com abrangência territorial restrita ao Município de Belém/PA, às seguintes categorias de empregados: a) empregados de provimento efetivo concursados; e b) empregados efetivos do quadro de cargos em extinção.” Por ora, a autora pugna declaração de nulidade da respectiva cláusula e pela aplicação do disposto nos acordos, em relação às cláusulas econômicas, diante da discriminação para com os trabalhadores exercentes de cargo em assessoria, que é o caso em análise. Afirma que a reclamada cumpria apenas alguns benefícios previstos na norma coletiva em relação aos trabalhadores assessores, ocupantes de cargos de livre nomeação e exoneração, deixando de observar os demais, pugnando pela percepção da licença prêmio não usufruída, do adicional de férias de 2/3 e do adicional por tempo de serviço, todos com base nas normas coletivas em questão. Ocorre que a norma coletiva em análise é expressa ao dispor sobre a base de abrangência do acordado, restringindo-se, apenas, aos empregados de provimento efetivo concursados e aos empregados efetivos do quadro de cargos em extinção, não englobando, portanto, os exercentes de cargos em assessoria, ou seja, cargos de livre nomeação e exoneração, nos moldes do art. 37, II, da CF, e, logo, não efetivos. Considerando que a norma coletiva traz direitos além dos legalmente previstos, uma vez que as parcelas ora pleiteadas sequer estão prevista no Plano de Cargos da reclamada (ID. d08d560) envolvendo, inclusive, o erário, eis que a reclamada é sociedade de economia mista municipal, deve ter interpretação restritiva nos moldes do art. 114 do CC. Com esteio nas referidas cláusulas de negociação coletiva, que possuem amparo constitucional (art. 7º, XXVI, da CRFB/88) e foram pactuadas pela Comissão e Associação que representa a categoria de empregados da CODEM e

relevando, especificamente, a realidade vivida na reclamada, o acordo coletivo em questão e as suas restrições devem prevalecer, pelo que concluo que não se aplicam aos trabalhadores da reclamada exercentes, unicamente, de cargo de assessoria nos moldes do art. 37, II, da CF, tal qual a autora. Registro que, tal qual descrito na defesa da reclamada, há constitucional distinção entre os servidores concursados, que se submetem à certame público de eleição, nos termos do art. 37 da CF; e os que ocupam cargos apenas comissionados, com livre nomeação e exoneração, uma vez que permanecem laborando na reclamada de forma intermitente e enquanto durar a indicação. Ainda, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF, nas relações trabalhistas devem ser respeitadas as disposições previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. O texto constitucional reflete as premissas internacionais acerca da autonomia coletiva da vontade, conforme dispõe a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. Com fulcro em tal premissa, o Excelso Supremo Tribunal Federal firmou a importância da negociação coletiva de trabalho e a necessidade da validade das normas coletivas, priorizando, inclusive, a segurança jurídica. Vejamos trecho da ementa do RE 590415, julgado pelo Plenário em 30/04/2015, Relator Min. Luís Roberto Barroso: “ (...) 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida (...)”. Ressalte-se, por derradeiro, que

não há nos autos elementos que ensejem a nulidade do instrumento coletivo ou a ausência de legitimidade / representatividade da Comissão que firmou a convenção, não evidenciando qualquer vício no negócio jurídico (art. 104 do CC) que pudesse rechaçar a validade da norma. Outrossim, também não visualizo, por todos os motivos acima expostos, norma de cunho discriminatório em relação aos trabalhadores que exercem, unicamente, cargo de assessoria, considerando que a negociação coletiva se baseia na realidade dos trabalhadores efetivos da reclamada que possuem, destarte, realidade fática distinta daqueles, devendo prevalecer os termos do acordo coletivo firmado. Ante o exposto, julgo improcedente o pedido de declaração de nulidade da Cláusula 2ª das normas coletivas em apenso aos autos e, por conseguinte, sendo todos os direitos ora pleiteados concernentes à aplicação das respectivas normas, também julgo improcedentes os pedidos de licença prêmio, adicional de férias de 2/3 e adicional por tempo de serviço. 1.2- HORAS EXTRAS 50% E REFLEXOS

Afirma a autora que laborava em jornada de 8 horas de trabalho, das 8:00h às 13:00h e das 14:00h às 17:00h, totalizando 40 horas de trabalho semanal. Registra, entretanto, que não está pleiteando “a constituição de seu direito, mas apenas o pagamento do mesmo, visto que o direito das horas extras foi devidamente reconhecido pela empresa e está devidamente registrado no cartão de ponto eletrônico”. Argumenta que, na apuração das horas extras, o registro aponta um total de 66,41 horas extras. No entanto, sustenta que, com a mudança de direção, a autora foi exonerada sem que as horas extras, já reconhecidas, fossem pagas, pelo que pleiteia o pagamento de 66,41 horas extras com adicional de 50%. A reclamada informa que, apesar de a autora ter sido contratada para laborar na jornada acima indicada, jamais a cumpriu integralmente, além de possuir várias faltas injustificadas ao longo do contrato. Atesta que a autora é sócia administradora de empresa privada - Navegação Assef LTDA -, fato que a impossibilitava de cumprir integralmente a jornada contratual. Pugna pela improcedência. Análise. Cabe ao empregador, quando

possuir mais de 10 trabalhadores, registrar a jornada de trabalho (art. 74, §2º, da CLT), presumindo-se como verdadeira a jornada declinada na petição inicial caso não haja desincumbência do ônus ou os documentos apresentados reflitam jornadas invariáveis (S. 338 do TST). Ressalte-se que a Lei nº 13.874/19 alterou a redação do §2º, incluindo a quantidade mínima de 20 trabalhadores, com vigência a partir de 20/09/19. A reclamada juntou o cartão de ponto apenas do ano de 2018 (ID. 4Cbdafe), no qual constato jornada variada, com registro de faltas, atrasos e horas extras, pelo que reputo válido o documento. Ressalto que o simples fato de os cartões serem apócrifos não retira a sua validade, considerando a inexistência de exigência legal, pelo que fica rechaçada a impugnação da autora. Além do mais, em audiência, a autora confessou que os registros de ponto eram corretos, apesar de apresentar contradição em relação à prova documental no sentido de afirmar que nunca faltou ao trabalho. Vejamos: “Que registrava o ponto e que os horários de registros eram corretos; que respondeu espontaneamente que as vezes passava do horário mas que não ficava registrado; que nunca faltou ao trabalho”. A reclamante trouxe o saldo de banco de horas do período de 01/01/2018 a 31/10/2018, conforme ID. B7d6b4c, onde verifico um saldo de 66:41h. Compulsando o documento, visualizo que o referido mês iniciou com um saldo de 40 horas e 48 minutos, findando com 66 horas e 41 minutos. Por outro lado, a reclamada trouxe documentação completa, onde consta o período de 19/01/2018 a 28/11/2018, contabilizando, ao final, 336:03 horas trabalhadas no período, 685:09 horas relacionadas às faltas, 290:30 horas relacionadas às saídas antecipadas e 423:11 horas relacionadas a atrasos. No total, foram 336:03 horas trabalhadas e 1.398,50 horas não laboradas no período. Ainda, verificando detidamente o controle de ponto do período em cobrança, que corresponde ao período trazido aos autos, constantemente a autora se apresentava para laborar entre 10:00 e 11:00 horas da manhã, deixando o local entre 15:00 e 17:00 horas, além das diversas faltas. Assim, qualquer dia que tenha

ultrapassado o horário de labor ordinário, gerando, assim, horas extras, fora compensado pelas incontáveis faltas e atrasos que a autora teve ao longo do ano de 2018. Na realidade, o que se verifica dos documentos em análise é que a autora raramente cumpria a sua jornada integral, isso quando comparecia ao labor, sendo interessante refletir se os seus salários eram descontados em razão das inúmeras ausências e atrasos ou se houve pagamento integral, uma vez que a reclamada é sociedade de economia mista municipal, havendo dinheiro público envolvido no processo em questão, o que demanda satisfação para toda a sociedade. Por tais motivos, julgo improcedente o pedido de horas extras e reflexos.

1.3- SEGURO DESEMPREGO

A autora pugna pela indenização em razão da não habilitação ao seguro desemprego. A reclamada refuta, afirmando que, na qualidade de empregada pública em cargo de livre nomeação e exoneração, não faz jus ao benefício. Análise. Resta incontroverso nos autos que a autora ocupava cargo comissionado de livre nomeação e exoneração, sendo exonerada em 26/01/2021. Considerando que, no caso, não há dispensa imotivada a caracterizar o fato gerador para que o empregado nas condições em análise faça jus ao benefício, uma vez que a exoneração não se configura como dispensa imotivada, não há se falar em habilitação ao seguro desemprego. Neste sentido, decide o Tribunal Superior do Trabalho: Ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração regido pela CLT. Exoneração. Pagamento das verbas rescisórias. Impossibilidade. Devidos apenas os depósitos do FGTS. O empregado contratado para ocupar cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, sob o regime da CLT, não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS, ao aviso prévio, ao seguro desemprego e à multa do art. 477 da CLT. No caso, o reclamante exerceu cargo em comissão no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Santa Catarina - CREA/SC, razão pela qual postulou o pagamento de verbas rescisórias. Todavia, o empregado ocupante de cargo em comissão admitido sem concurso público e sujeito à dispensa *ad nutum* não tem direito ao pagamento

das verbas rescisórias advindas da relação trabalhista com a Administração Pública, sendo-lhe devidos apenas os depósitos do FGTS. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para julgar improcedente a pretensão deduzida, restabelecendo o acórdão do Regional, no tópico. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho e Cláudio Mascarenhas Brandão. (TSSTEED-RR-300-42.2013.5.12.0035, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 12.5.2016). (grifei) Além do mais, conforme confessado em depoimento, a autora, após deixar de trabalhar na reclamada, passou a exercer atividades no negócio da família: “que após sair da CODEM, também passou a trabalhar na empresa”. Portanto, não atende ao requisito do desemprego para fazer jus à habilitação ao seguro nos termos do art. 4º da Lei nº 7.998/90. Improcedente. 1.4-NOTIFICAÇÃO EXCLUSIVA Ficam as partes cientes de que, nos casos de pedido de intimação exclusiva, deve a parte proceder a habilitação do advogado que receberá as comunicações processuais, sendo este ônus exclusivo da própria parte”.

As razões de decidir demonstram que não houve afronta ao princípio da isonomia, razão pela qual a sentença deve ser mantida, não procedendo a tese recursal.

Horas extras

Entende fazer jus às horas extras, alegando:

“Em que pese o respeito ao posicionamento do Nobre julgador é importante analisar que a CLT estabelece as penalidades cabíveis que podem ser aplicadas ao empregado por falta injustificadas, dentre elas: desconto do dia faltoso, não pagamento do descanso semanal remunerado, advertência.

Dessa forma, as faltas que ocorreram em 2018, como não foram descontadas são consideradas justificadas, havendo o perdão tácito. Não podendo agora serem descontadas após o encerramento do vínculo empregatício. Vejamos o que dispõe a CLT e o entendimento jurisprudencial neste sentido: (...)”.

Analiso.

Na inicial, a recorrente declinou: - foi contratada em 2015, na função de *Assessora Nível I*, cumprindo jornada de trabalho de 08 às 13h e de 14 às 17h.

Observando as folhas de frequência de Id 74af9ef (fls. 109/119), verifica-se que a jornada de trabalho não era cumprida integral, além de inúmeras faltas, que não foram provadas, nos autos, como justificadas.

Outrossim, nos recibos salariais de Id 74af9ef (fls. 120/129) há pagamento de horas extras.

Por outro lado, em depoimento de Id 952acc (fls. 143/145), a reclamante disse:

“Que registrava o ponto e que os horários de registros eram corretos; que respondeu espontaneamente que as vezes passava do horário mas que não ficava registrado; que nunca faltou ao trabalho”.

A reclamante foi contraditória em suas declarações, já que confessou que os registros nos controles de frequência eram fidedignos; noutro momento, declarou que *nunca faltou ao trabalho*.

Depreende-se que a instrução fático probatória milita em favor da reclamada, não havendo prova dos fatos declinados na peça de ingresso, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, não prevalecendo a tese recursal.

Por tais premissas, fica mantida, *in totum*, da sentença recorrida.

Honorários sucumbenciais versus justiça gratuita

Pretende a exclusão dos honorários de sucumbência em favor do advogado da reclamada, por ser beneficiária da justiça gratuita.

Analiso.

A gratuidade da justiça isenta a postulante do pagamento dos honorários sucumbenciais, *ex vi* da decisão do STF que julgou inconstitucionais os artigos 790-B, *caput* e § 4º, da CLT, que regulamentava o pagamento de honorários periciais pela parte derrotada, ainda que beneficiária da justiça gratuita, bem como o artigo 791-A, § 4º, da CLT, que autorizava o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário da gratuidade de justiça, em outro processo, para o pagamento de honorários de sucumbência.

Assim, reformo a sentença nesse particular para isentar a recorrente de pagamento de honorários substanciais.

Prequestionamento

Para efeito de interposição de recurso de revista, a teor da Súmula nº 297 do TST, e da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, também do TST, considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais apontados como violados pela recorrente.

ANTE O EXPOSTO, defiro os benefícios da justiça gratuita à reclamante e conheço de seu recurso ordinário; no mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando, em parte, a sentença recorrida, excluir da condenação os honorários de sucumbência em favor do patrono da reclamada, mantida a sentença em seus demais termos, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO
ISTO POSTO,

ACORDAMOS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, DEFERIR OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA À RECLAMANTE E CONHECER DE SEU RECURSO ORDINÁRIO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO OS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA EM FAVOR DO PATRONO DA RECLAMADA, MANTIDA A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS, CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 4 de outubro de 2022. (Publicado em 13/10/2022)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - ACUSAÇÃO DE ATO DE IMPROBIDADE E/OU MAU PROCEDIMENTO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - REVERSÃO. / INDENIZAÇÃO DANO MORAL - ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E DE TER SIDO DESPEDIDA DOENTE - CARACTERIZAÇÃO DE AMBAS AS CONDUTAS - ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR - RECONHECIMENTO - DEFERIMENTO DO PEDIDO.

PROCESSO nº 0000104-04.2021.5.08.0003 (ROT)

RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTE: FERNANDA VANESSA BARBOSA CINTRA
Adv(a): Dr(a). Raimundo Kulkamp

RECORRIDO: **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**
Adv(a): Dr(a). Leonardo Ramos Gonçalves

Ementa

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - ACUSAÇÃO DE ATO DE IMPROBIDADE E/OU MAU PROCEDIMENTO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - REVERSÃO. Não me convenci, como constou do depoimento da testemunha arrolada pelo reclamado, analista de fraudes, que tenha sido a reclamante, exclusivamente, quem gerou a dívida da empresa da mãe do namorado ou que tenha sido a responsável, com exclusividade, quem aprovou a concessão de crédito destinado, basicamente, a cobrir o saldo devedor, até porque todo banco, toda agência, tem comitê de crédito e é quem aprova, ou desaprova, a concessão de empréstimos. Qual a participação da reclamante nesse comitê? Confesso que não se sabe, até porque caberia ao banco reclamado mostrar de que forma esse crédito foi aprovado, o que não fez. A mesma testemunha chegou a declarar que foi aberto um processo interno, espécie de sindicância, para averiguar a participação da reclamante, todavia nenhuma peça desse processo foi trazida para o processo. Por fim, porém não menos importante, observei que a alegação relacionada com o resgate do(s) seguro(s) prestamista também não pode ser atribuída à reclamante.

INDENIZAÇÃO DANO MORAL - ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E DE TER SIDO DESPEDIDA DOENTE - CARACTERIZAÇÃO DE AMBAS AS CONDUITAS - ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR - RECONHECIMENTO - DEFERIMENTO DO PEDIDO. A reclamante postulou indenização por dano moral por dois motivos: a) por ter sido vítima de assédio moral e b) por ter sido despedida doente, em gozo de benefício previdenciário, o que, de fato, por ambos os motivos, aconteceu. A respeito de ter

sido despedida doente, inclusive ao tempo em que recebia benefício previdenciário, não cabe qualquer discussão, pois trata-se de fato incontroverso. A primeira testemunha arrolada pela reclamante, em depoimento, confirmou a prática assediadora do gerente da agência, sobretudo quando declarou que o gerente seria muito exigente no atingimento das metas e, em razão disso, fazia comparações entre os empregados, conduta que, ao meu sentir, revela pressão ilegítima do empregador. Para reforçar a prática do assédio moral, a segunda testemunha arrolada pela reclamante confirmou que o Superintendente Regional desrespeitava os empregados nas reuniões, porque isso aconteceu com ela própria quando a chamou de incompetente.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário* oriundos da **MM. 3ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como recorrente e recorrido, as acima identificadas.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Fundamentação

I - Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da reclamante, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

a) reversão da justa causa

Insurge-se a autora contra a r. decisão de origem que manteve a justa causa aplicada pelo banco recorrido.

Afirma, em síntese, que não procedem as alegações do banco demandado, de que praticou irregularidades, liberando créditos para clientes de forma fraudulenta, além de utilizar recursos financeiros desses mesmos clientes, cadastramento e abertura de contras bancárias em desacordo com as determinações do banco, bem como descumprimento de normas internas, no que tange à conferência e validações de informações quanto à capacidade financeira para aprovação de operações de crédito.

Alega que nada existe nos autos que comprove que tenha intervindo aprovando ou influenciando em operações bancárias de alguma pessoa de seu

vínculo econômico e familiar, muito menos que ateste ter qualquer ingerência na concessão de linha de crédito em favor da empresa MF COMÉRCIO DE PESCADOS ME.

A reclamante tem inteira razão e, por certo, explico o motivo, senão vejamos.

A acusação, em resumo, que originou a despedida por justa causa, baseou-se na alegação de que a reclamante foi a responsável pela liberação de operações de crédito em benefício de empresa cuja titular seria a mãe do seu companheiro, todavia a acusação não poderia, ao meu sentir, resultar na aplicação de punição mais severa ao empregado, sobretudo de empregado premiado, mas, repito e insisto, não vejo qualquer conduta capaz de autorizar o ato de improbidade e/ou mau procedimento.

Primeiro, ao contrário do decidido pela sentença, não vejo como ato de improbidade o fato da reclamante gerenciar a conta bancária da empresa da mãe do seu companheiro/namorado, até porque essa conta bancária já existia ao tempo em que foi, a reclamante, guindada à condição de gerente de contas pessoa jurídica (PJ).

Observo, ainda, que o relacionamento da reclamante com o namorado começou depois de assumir a gerência acima indicada, o que só confirma a inexistência de qualquer irregularidade.

Uma das testemunhas arroladas pela reclamante confirmou que o código de ética do banco recomenda que o gerente não administre contas de parente, mas a titular da empresa não era parente da reclamante.

Não me convenço, também, como constou do depoimento da testemunha arrolada pelo reclamado, analista de fraudes, que tenha sido a reclamante, exclusivamente, quem gerou a dívida da empresa da mãe do namorado ou que tenha sido a responsável, com exclusividade, quem aprovou a concessão de crédito destinado, basicamente, a cobrir o saldo devedor, até porque todo banco, toda agência, tem comitê de crédito e é quem aprova, ou desaprova, a concessão de empréstimos.

Qual a participação da reclamante nesse comitê? Confesso que não sei, até porque caberia ao banco reclamado mostrar de que forma esse crédito foi aprovado, o que não fez.

A mesma testemunha chegou a declarar que foi aberto um processo interno, espécie de sindicância, para averiguar a participação da reclamante, todavia nenhuma peça desse processo foi trazida para o processo.

Por fim, porém não menos importante, observei que a alegação relacionada com o resgate do(s) seguro(s) prestamista também não pode ser atribuída à reclamante.

Primeiro, porque o resgate pode/deve ser feito por quem fez o empréstimo, aliás, legítimo que o faça, uma vez que se trata de seguro destinado

a proteger o pagamento da dívida, mas, repito e insisto, o que não inviabiliza que o titular do empréstimo faça o resgate do seguro.

Segundo, a investigação feita na conta bancária da reclamante, pelo gerente da agência, como ele próprio declarou em depoimento, não pode ser chancelada, pois violadora, a conduta, do sigilo bancário que qualquer cliente deva ter, seja ele empregado ou não do banco.

Ora, qualquer banco, por exigência legal, tem setor específico destinado a investigar fraudes e/ou movimentação atípicas de qualquer conta bancária, mesmo de empregados, por isso deveria o gerente, mesmo que gerente geral da agência, encaminhar o caso da reclamante, depois de identificar que a empresa, a da mãe do companheiro, já não mais funcionar no local informado, para o setor específico do banco e não ele próprio fazer essa investigação.

Terceiro, porém não menos grave, a reclamante encontrava-se em gozo de benefício previdenciário e pelo código 91, ou seja, relacionada a doença com o trabalho, o que exigiria apuração criteriosa e correta por parte do banco, sobretudo para não agravar os males decorrentes da doença da reclamante, diga-se, relacionados com o trabalho.

Assim, por onde quer que se olhe, não vejo como manter a despedida por justa causa, razão pela qual dou provimento ao apelo para, reformando a decisão recorrida, condeno o reclamado a pagar as parcelas de aviso prévio, 13º salário proporcional, FGTS + 40% e indenização seguro-desemprego (em valor equivalente ao que receberia caso tivesse se habilitado regularmente).

Libere-se o FGTS através de alvará, que deve ser expedido pela secretaria do juízo de 1º grau.

Uma vez reconhecida a despedida sem justa causa, condeno o reclamado a pagar indenização equivalente a 12 remunerações da reclamada, diante do que dispõe o art. 118 da Lei 8213/91, como postulada na peça de ingresso.

b) indenização dano moral

A reclamante postulou indenização por dano moral por dois motivos: a) por ter sido vítima de assédio moral e b) por ter sido despedida doente, em gozo de benefício previdenciário, o que, de fato, por ambos os motivos, aconteceu, senão vejamos.

A respeito de ter sido despedida doente, inclusive ao tempo em que recebia benefício previdenciário, não cabe qualquer discussão, pois trata-se de fato incontroverso.

Questão importante a ressaltar é que o afastamento da despedida por justa causa, que, a princípio, poderia convalidar a conduta do banco reclamado de resolver o contrato, ainda que estivesse suspenso, é suficiente para reconhecer a ilicitude do procedimento.

Reconheço, confesso, que a reversão da despedida por justa causa não seria suficiente para autorizar a caracterização do ato, de resolver o contrato, como ilícito, todavia essa conduta, de extinguir o contrato de trabalho da reclamante, foi, para dizer o mínimo, imprudente, haja vista que não vi, pelas razões que já apresentei, motivos para despedir a reclamante por ato de improbidade e/ou mau procedimento.

Acrescento que a condição física da reclamante, ao tempo da despedida, doente e por motivos relacionados com o trabalho, não foi, sequer, respeitada, o que também, ao meu sentir, revela conduta violadora da dignidade do trabalhador (reclamante).

Acrescento, como mais uma agravante, a condição de estabilidade conferida à reclamante pelo art. 118 da lei 8213/91, isso depois de findo seu benefício previdenciário, pois confirmada a relação de causalidade da doença com o trabalho pelo órgão previdenciário.

Assim, caracterizado o ato ilícito de despedir a reclamante e suficiente para violar o seu patrimônio imaterial, é que reconheço a obrigação do banco reclamado de indenizá-la moralmente.

A respeito do valor da indenização, uma vez já declarada a inconstitucionalidade do art. 223-G da CLT por este Tribunal, deve-se aplicar as orientações da lei civil, que, ao meu juízo, deve ser balizado em dois aspectos: a) a gravidade da ofensa, que no caso dos autos reconheço ter sido de considerável monta, em razão dos motivos que já apresentei, e b) a capacidade econômica do ofensor, sobretudo para que o valor, ainda que não seja motivo para o enriquecimento sem causa do ofendido, mas capaz de promover o necessário efeito pedagógico, a fim de que a conduta não seja reiterada, o que me faz concluir, em razão da condição econômica, no caso do reclamado, mais do que presumida para justificar o acolhimento do valor postulado na peça de ingresso, que assim defiro.

A respeito do pedido relacionado com o assédio moral, repito e insisto, novamente tem razão a reclamante.

A primeira testemunha arrolada pela reclamante, em depoimento, confirmou a prática assediadora do gerente da agência, sobretudo quando declarou que o gerente seria muito exigente no atingimento das metas e, em razão disso, fazia comparações entre os empregados, conduta que, ao meu sentir, revela pressão ilegítima do empregador.

Ora, a comparação é cruel porque não leva em consideração as especificidades de cada pessoa e aquele empregado mais produtivo passa a ser o paradigma, o padrão médio a ser atingido, o que, por certo, não é a conduta correta a ser adotada.

Outro trecho do mesmo depoimento que revela conduta assediadora do gerente foi quando a testemunha declarou que existiria espécie de ameaça velada de demissão caso o empregado não atingisse as metas.

Para reforçar a prática do assédio moral, a segunda testemunha arrolada pela reclamante confirmou que o Superintendente Regional desrespeitava os empregados nas reuniões, porque isso aconteceu com ela própria quando a chamou de incompetente.

Acrescentou, a mesma testemunha, que o indicado Chefe chegava a proferir palavras de baixa calão nas reuniões.

Não tenho, portanto, a menor dúvida de reconhecer a nefasta prática do assédio moral, não por outra razão o INSS, ao conceder o benefício previdenciário para a reclamante, reconheceu a relação de causalidade do trabalho com a doença.

Impossível não adoecer num ambiente de trabalho dessa natureza.

É obrigação legal do empregador manter ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Por fim, porém não menos importante, a prática do assédio não passou despercebida pela digna representante do Ministério Público do Trabalho presente na sessão de julgamento, tanto que pediu, e nos termos da lei foi deferida, intimação pessoal.

Dou provimento, portanto, ao recurso para, reconhecendo o ato ilícito do empregador, deferir o pedido de indenização por dano moral, cujas razões que defendi anteriormente são aqui renovadas inteiramente, sobretudo quando ao valor a ser deferido.

c) honorários

Em razão da inversão da sucumbência, bem como diante da orientação trazia pelo art. 85 do CPC, aplicado subsidiariamente no processo do trabalho, condeno o reclamado a pagar honorários, que fixo em 15% sobre o valor da condenação, percentual que reputo razoável para remunerar o trabalho do advogado, à luz do que orienta o §2º do art. 791-A da CLT.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a sentença, reconhecer a rescisão sem justa causa, em consequência, deferir os pedidos relacionados com essa causa de resolução do contrato, bem como condenar a reclamada a pagar indenização por dano moral, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, agora pelo reclamado, na quantia de R% 6.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, que arbitro em R\$ 300.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E, NO MÉRITO, AINDA SEM

DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A SENTENÇA, AFASTAR A DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA, EM CONSEQUÊNCIA, CONDENAR A RECLAMADA A PAGAR AS PARCELAS RESCISÓRIAS E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELO RECLAMADO, DE R\$ 6.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 11 de agosto de 2022. (Publicado em 31/08/2022)

MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, Relator.

I. RECURSO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. ART. 932, III, DO CPC. SÚMULA N. 422 DO C. TST. NÃO CONHECIMENTO.

II. ILEGITIMIDADE ATIVA. CÔNJUGE SOBREVIVENTE. COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE INVENTARIANTE. PRESCINDÍVEL. III. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO.

ACÓRDÃO TRT/ 4ª TURMA/ ROT 0000158-40.2021.5.08.0109

RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

RECORRENTE: SIMÕES & DUARTE LTDA

Advogada: Dra. Paula Crislane da Silva Moraes

RECORRIDA: LAURINETE DA SILVA CABRAL

Advogados: Dr. André Luiz Gonçalves Liboa

Dr. José Edinaldo da Costa Júnior

I. RECURSO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. ART. 932, III, DO CPC. SÚMULA N. 422 DO C. TST. NÃO CONHECIMENTO. Não se conhece do recurso que não ataca os fundamentos da r. decisão recorrida, por falta de dialeticidade.

II. ILEGITIMIDADE ATIVA. CÔNJUGE SOBREVIVENTE. COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE INVENTARIANTE.

PRESCINDÍVEL. Nos termos do artigo 1º da Lei nº 6.858 /80, os dependentes habilitados perante a Previdência Social e, na sua falta, os sucessores previstos na lei civil, estão legitimados para pleitear os direitos do *de cujus* não recebidos em vida, decorrentes da relação empregatícia, independentemente de inventário ou arrolamento. Na hipótese dos autos, a reclamante é herdeira necessária do empregado falecido (cônjuge sobrevivente), sendo parte legítima para figurar no polo ativo desta demanda.

III. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. De acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do C. TST, o condutor de veículo equipado com tanque, extra ou reserva, seja ele original de fábrica, suplementar ou alterado, com capacidade superior a 200 litros, ainda que para abastecimento e consumo do próprio veículo, está exposto a risco acentuado, o que afasta a exceção prevista no item 16.6.1 da NR 16 e enseja o recebimento do adicional de periculosidade.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Santarém**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Conheço do recurso da reclamada porque satisfeitos os pressupostos de admissibilidade: tempestivo (06/12/2021), subscrito por advogado habilitado (ID. 303940f) e preparo em ordem (custas (ID. aa9cd18); e isenção do depósito recursal para empresas em recuperação judicial conforme art. 899, § 10, da CLT), exceto quanto à preliminar de recuperação judicial, pela patente falta de dialeticidade, pelos motivos abaixo expostos.

Em suas razões recursais, a reclamada limitou-se a reiterar o pedido para que eventuais valores devidos à recorrida sejam relacionados e liquidados em consonância do Plano de Recuperação Judicial e da Lei 11.101/2005, sem atacar especificamente os fundamentos da decisão que deseja reformar.

O MM. Juízo de 1º assim decidiu a questão:

2.5 DA QUESTÃO PRELIMINAR DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL

O instituto da recuperação judicial não produz efeito em relação à fase de cognição, sendo matéria cujo efeito se restringe à possível e futura execução (Art. 6º, § 2º, da Lei nº. 11.101/2005). Assim, não há que se falar em sobrestamento do feito ou, neste momento, expedição de certidão de crédito para habilitação junto ao juízo responsável pela recuperação judicial.

Neste sentido, em que pese o princípio da simplicidade do Processo do Trabalho, o inconformismo da parte não pode fugir ao confronto com o fundamento em que se assenta o ato decisório, sob pena de inobservância ao princípio da dialeticidade dos recursos, sendo indispensável o enfrentamento das razões de decidir constantes da r. na decisão, nos termos do art. 1.010, inciso III, do CPC.

Assim, além da demonstração da irresignação em face do decisum, exige-se a exposição dos motivos da insurgência da parte recorrente, de forma que o Tribunal tenha condições de examinar os fundamentos da sentença em cotejo com os do recurso (*tantum devolutum quantum appellatum*).

Sobre essa questão, dispõe a Súmula nº 422 do C. TST:

RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO (redação alterada, com inserção dos itens I, II e III) - Res. 199/2015, DEJT divulgado em 24, 25 e 26.06.2015. Com errata publicada no DEJT divulgado em 01.07.2015

I - Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

II - O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.

III - Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

Pelo que se vê, a argumentação deduzida no recurso ordinário não traduz a dialética processada na origem, o que impossibilita a desconstituição do r. Julgado, nos termos propostos. Neste contexto, mostra-se inequívoca a

falta de adequação formal, à égide do art. 1010, inciso III, do CPC e Súmula nº 422 do C. TST.

Pelo exposto, não conheço do recurso ordinário nos aspectos por ausência de dialeticidade recursal.

Contrarrazões em ordem.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM

A reclamada suscita a ilegitimidade ativa da reclamante, argumentando que os documentos de IDs. 84cb800 e 1c15eba não comprovam sua condição de dependente habilitada perante a Previdência Social ou de representante do espólio do empregado falecido, motivo por que pede a extinção do feito, sem resolução do mérito. Sucessivamente, postula a retificação do polo ativo para que passe a constar o nome do “ESPÓLIO DE JOSÉ EDINALDO RICARTE CABRAL”, figurando a reclamante como “representante do espólio”, com devida habilitação através da nomeação de inventariante.

Em defesa, a reclamante alega possuir legitimidade ativa para demandar em Juízo por ser a inventariante do espólio do *de cuius* por ser meeira/herdeira, nos termos da legislação civil.

Examino.

A presente ação foi originalmente proposta por JOSE EDINALDO RICARTE CABRAL, com pedido de adicional de periculosidade e reflexos, que faleceu em 21/05/2021, conforme certidão de óbito (ID. F6331a9).

Em razão do falecimento do *de cuius*, o Juízo de Primeiro Grau determinou a suspensão do feito para regularização do polo ativo, no prazo de 60 dias, tendo a reclamante se manifestado nos termos da petição de ID. 2e3d20e.

O Juízo de Primeiro Grau decidiu a questão em Audiência de Instrução e Julgamento realizada em 21/09/2021 (ID. 47d5ac1), conforme trecho a seguir transcrito:

“Pela ordem, verifica este Juízo que em razão do óbito do trabalhador José Edinaldo Ricarte Cabral, foi solicitada a retificação do polo ativo para que conste, na forma do Art. 1º da Lei 6858/80, a Sra. LAURINETE DA SILVA CABRAL, ficando reiterado o deferimento devendo ser retificada a autuação no sistema PJE.

Suscita a patrona da reclamada a questão preliminar na sua contestação no que toca à legitimidade ativa da Sra LAURINETE DA SILVA CABRAL, questão superada na medida em que este Juízo a admitiu no polo ativo como sucessora, isto desde o dia 16 de julho de 2021

através do despacho de id. 7d37a8e. Com os protestos da patrona da reclamada”.

De fato, apesar de a reclamante requerer (ID. 2e3d20e) sua habilitação como representante do espólio, conforme termo de nomeação de inventariante em anexo, não consta dos autos o referido documento. Entretanto, verifico que da certidão de óbito consta que o falecido deixou viúva a senhora Laurinete da Silva Cabral (ID. f6331a9 - Pág. 2), ora reclamante/recorrida, e três (3) filhos: Josielle da Silva Cabral, nascida em 08.09.1980, Lídia Cabral Rodrigues, nascida em 14.09.1981 e Fernando da Silva Cabral, nascido em 03.04.1984, resultantes do Casamento nº 840, lavrado às folhas nº 72, do Livro nº B-11, do Cartório do Registro Civil do Município de Belterra, Comarca de Santarém, Estado do Pará.

Portanto, a documentação anexada permite confirmar não só o grau de parentesco da reclamante com o empregado falecido, mas também que a demandante é sucessora (herdeira) legítima do *de cujus*, observada a ordem sucessória estabelecida na lei civil, mais especificamente no artigo 1.829 do CC, abaixo transcrito:

“Art. 1.829 **A sucessão legítima defere-se na ordem seguinte:** (Vide Recurso Extraordinário nº 646.721) (Vide Recurso Extraordinário nº 878.694)

I - aos descendentes, em concorrência com o cônjuge sobrevivente, salvo se casado este com o falecido no regime da comunhão universal, ou no da separação obrigatória de bens (art. 1.640, parágrafo único); ou se, no regime da comunhão parcial, o autor da herança não houver deixado bens particulares; (...).”

Assim sendo, na esteira do entendimento adotado pelo c. TST, a legitimação ativa para postular créditos trabalhistas de empregado falecido pode ser conferida tanto ao espólio, representado pelo inventariante, nos termos do art. 618, I, do CPC, como aos dependentes habilitados perante a Previdência Social e, ainda, aos sucessores, independentemente de inventário, conforme artigo 1º da Lei nº 6.858/80, a saber:

“Art. 1º - Os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei

civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.”

Impõe registrar que a transmissibilidade do direito à reparação dos prejuízos causados ao falecido para os sucessores é inconteste, na forma dos artigos 943 e 1784, ambos do CC, *in verbis*:

“Art. 943 O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança.”

“Art. 1.784 Aberta a sucessão, a herança transmite-se, desde logo, aos herdeiros legítimos e testamentários.”

Destaco, ainda, o disposto no art. 1788 do CC:

“Art. 1.788. Morrendo a pessoa sem testamento, transmite a herança aos herdeiros legítimos; o mesmo ocorrerá quanto aos bens que não forem compreendidos no testamento; e subsiste a sucessão legítima se o testamento caducar, ou for julgado nulo.”

Assim, o herdeiro legítimo, como no presente caso, possui legitimidade ativa para ingressar em juízo, postulando a reparação de todos os direitos do *de cuius* que entende violados, porque decorrem do contrato de trabalho do empregado falecido, ou seja, fazem parte do patrimônio a ser herdado, não se confundindo com as obrigações devidas diretamente aos dependentes.

Registro, por fim, que o fato de os filhos do *de cuius* (Josielle da Silva Cabral, Lídia Cabral Rodrigues e Fernando da Silva Cabral), indicados na certidão de óbito, não comporem o polo ativo da presente ação não tem o condão de afastar a legitimidade ativa da reclamante ou de ensejar a extinção do feito sem resolução do mérito, por aplicação do art. 485, VI, do CPC.

Com efeito, no direito processual brasileiro, a doutrina e a jurisprudência predominantes rechaçam a possibilidade da existência do litisconsórcio ativo necessário, segundo as quais ninguém pode ser obrigado a demandar em juízo.

Ademais, da leitura do art. 1º da Lei 6.585/80, que faz menção ao pagamento de valores do empregado falecido aos seus dependentes ou sucessores, em “quotas iguais”, depreende-se que o dispositivo trata de obrigação divisível, ou seja, suscetível de cumprimento fracionado.

Assim sendo, rejeito a preliminar.

Quanto ao pedido sucessivo de retificação do polo ativo, indefiro pelos mesmos fundamentos.

MÉRITO

DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE COM REFLEXOS

Insurge-se a reclamada com a r. Sentença que julgou procedente o pedido de adicional de periculosidade (30%) e reflexos, sob o fundamento de

que não foi provado o fato modificativo suscitado pela defesa para deixar de pagar o adicional ao trabalhador falecido e que o tanque suplementar de combustível do caminhão possui capacidade de abastecimento superior a 200 litros.

Alega que no período de abril/2007 a junho/2012 pagou adicional de periculosidade como medida de cautela regular, pois quando o *de cujus* necessitava deslocar-se na balsa de Santarém para Belém, eram também transportados caminhões de tanque combustíveis na mesma embarcação. Todavia, diz que a partir de junho/2012 tal transporte foi suspenso, impedindo que os caminhões inflamáveis fossem misturados veículos que não transportavam produtos de natureza perigosa, como era o caso do veículo conduzido pelo *de cujus*. Assim, diz que cessada a condição de periculosidade, o empregado falecido deixou de fazer jus ao adicional pleiteado.

Defende que o tanque suplementar de combustível presente no caminhão era utilizado tão somente para sustentar o funcionamento da câmara frigorífica em que ficavam armazenados os alimentos, transporte que nem sempre era realizado pelo *de cujus* e que mesmo nas viagens realizadas nessas condições nem sempre o tanque era abastecido com mais de 200 litros de combustível, o que foge da previsão da NR-16.6.

Por fim, argumenta que a quantidade de combustível contida nos tanques era para consumo próprio, hipótese que afasta a obrigação patronal de realizar o pagamento de adicional de periculosidade.

Pretende a reforma do r. Julgado *a quo* para excluir da condenação o adicional de periculosidade porque o trabalho desenvolvido pelo *de cujus* não se enquadra dentre as atividades e operações perigosas previstas na NR-16.

Analiso.

O adicional de periculosidade, consubstanciado nos artigos 7º, XXIII, da CF/88 e 193 da CLT, é devido ao trabalhador que mantém contato permanente com elementos dotados de alta volatilidade, oferecendo risco de vida a todo momento. A norma celetista subordina a aplicação desse adicional à regulamentação do Ministério do Trabalho e Emprego (Norma Regulamentadora nº 16), que elenca a atividade expositiva a inflamáveis com direito à percepção de um acréscimo de 30% sobre o salário base.

Diz o art. 195 da CLT que a atividade exercida pelo obreiro só terá cunho de perigosa se constatada através de perícia. O motivo desta exigência é a necessidade de comprovação técnica, uma vez que os operadores do Direito não têm condições de atestar corretamente se o ambiente no qual o trabalhador labora apresenta riscos à vida. Não obstante, a OJ 278 da SDI-1 do C. TST dá ao julgador a liberdade de utilizar dos diversos meios de prova do processo para aferir a periculosidade.

Um dos requisitos para a concessão do adicional de periculosidade é a exposição permanente ou intermitente ao elemento volátil. O fator decisivo

para a caracterização do adicional é a constância do contato, que não precisa ser ininterrupta, mas reiterada.

O ônus probatório do adicional de periculosidade é da empregadora, que tem o dever de oferecer um ambiente saudável, seguro e limpo para os trabalhadores (art. 7º, XXVIII, da CF/88).

Examino.

No presente caso, restou incontroverso o pagamento do adicional de periculosidade durante mais de cinco anos (2007 a 2012). Neste contexto, cabia à reclamada o ônus de provar a alteração de condições de trabalho do empregado falecido que justificasse a cessação do pagamento, sob pena de alteração unilateral *in pejus*, encargo do qual não se desvencilhou.

Como bem salientado pelo Juízo de Origem, apenas a testemunha apresentada pela Reclamante respondeu ao questionamento formulado acerca do tema, informando não ter notícias do fato, pois disse *“que como não chegou a fazer viagem com o reclamante o encontrando poucas vezes pela estrada não sabe se nos últimos anos de trabalho o mesmo chegou a trabalhar apenas em rodovias sem fazer uso de balsas”*.

Além disso, o art. 193, I, da CLT c/c anexo II, letra “j”, da NR 16 do MTE apontam no quadro de atividades consideradas perigosas que o transporte de vasilhames em caminhões de carga, contendo inflamável líquido em quantidade igual ou superior a 200 litros dá direito ao adicional de 30% sobre o salário base.

Conforme Laudo Técnico de Periculosidade (ID. e17281c - Pág. 6) relativo à função do *de cuius* anexado pela reclamada, o caminhão por ele conduzido (modelo TGX 28.440 - 6x2 T, marca MAN, ano/modelo 2013) possuía tanque de combustível de 430 litros + 375 litros e reboque com tanque combustível de 210 litros, todos destinados à alimentação dos próprios veículos, não para transporte e abastecimento de outros, sendo que essa atividade não está inserida na Norma Regulamentadora supracitada, senão vejamos:

16.6 As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

16.6.1 As quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma.

Todavia, a jurisprudência pacífica da Corte Superior tem se posicionado no sentido de que, nos termos do artigo 193 da CLT e da NR-16 da Portaria

3.214/78 do MTE, o condutor de veículo equipado com tanque suplementar de combustível com capacidade superior a 200 litros está exposto a risco acentuado, ainda que para abastecimento e consumo do próprio veículo, o que afasta a exceção prevista no item 16.6.1 da referida NR e enseja o pagamento do adicional de periculosidade.

A propósito, transcrevo julgados do C. TST, sendo o primeiro proveniente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), e que respaldam o entendimento deste Juízo:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.105/2015. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. CONDUÇÃO DE VEÍCULO COM TANQUES DE COMBUSTÍVEL ORIGINAIS DE FÁBRICA. TANQUE EXTRA COM CAPACIDADE SUPERIOR A 200 LITROS. EQUIPARAÇÃO A TRANSPORTE DE INFLAMÁVEL. 1. A Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovada pela Portaria nº 3.214/1978, no item 16.6, dispõe que ‘as operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos’. O subitem 16.6.1 assim excepciona: “as quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta Norma”. 2. Esta Corte, interpretando a NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, decidiu que é devido o adicional de periculosidade ao motorista que conduz veículo equipado com tanque de combustível suplementar, em quantidade superior a 200 litros, ainda que utilizado para o próprio consumo. 3. A Resolução nº 181/2005 do Conselho Nacional de Trânsito disciplina a instalação de múltiplos tanques, tanque suplementar e a alteração da capacidade do tanque original de combustível líquido em veículos. No ‘caput’ do art. 1º, conceitua “tanque suplementar” como o reservatório ulteriormente instalado no veículo, após seu registro e licenciamento, para o uso de combustível

líquido destinado à sua propulsão ou operação de seus equipamentos especializados. 4. No entanto, o item 16.6 da NR 16 não faz distinção sobre a natureza dos tanques utilizados para o transporte de inflamável, se originais de fábrica, suplementares ou com capacidade alterada. Afirma apenas a existência de condição de periculosidade, nas operações de transporte de inflamáveis líquidos, acima do limite de 200 litros. Sob tal constatação, não há como entender-se que o subitem 16.6.1 da NR 16 excluiria a situação de periculosidade na hipótese ora analisada, pelo mero fato de que os tanques servem ao consumo do respectivo veículo, independentemente da capacidade total dos reservatórios principal e extra. 5. No acórdão embargado, a Eg. 2ª Turma do TST, com esteio no quadro fático-probatório delineado pelo Regional, consignou que ‘o reclamante dirigia caminhão marca IVECO, modelo Strolis, 460 traçado de 3 eixos, com tanque de 900 litros (1 tanque de 600 litros e 1 tanque de 300 litros), sendo ambos originais de fábrica e para consumo próprio’. No caso dos autos, portanto, restou demonstrado que os tanques do caminhão conduzido pelo autor eram originais de fábrica, não evidenciada a existência de tanque suplementar, aquele instalado posteriormente. Tal situação, contudo, não afasta a incidência do adicional de periculosidade. Frise-se que, tendo em vista a capacidade máxima de armazenamento dos dois reservatórios do caminhão (600 e 300 litros), o reclamante chegava a conduzir 900 litros de combustível. Tal volume se revela significativo, ensejando risco acentuado. 6. Na esteira da jurisprudência desta Corte, o adicional de periculosidade é devido, em razão do simples fato de o veículo possuir um segundo tanque, extra ou reserva, com capacidade superior a 200 litros, mesmo para consumo próprio, conforme o item 16.6 da NR 16, de forma que não se aplica a exceção descrita no subitem 16.6.1. Assim, mostra-se indiferente se o combustível é armazenado em tanques originais de fábrica, suplementares ou alterados para ampliar a capacidade do tanque original, pois o que submete o motorista à situação de risco, equiparada ao transporte de inflamável, é a capacidade volumétrica total dos

tanques, acima de 200 litros, nos termos do art. 193, I, da CLT e do item 16.6 da NR 16. Precedentes. Óbice no art. 894, § 2º, da CLT. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (E-RR-50-74.2015.5.04.0871, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 26/10/2018).

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRANSPORTE DE COMBUSTÍVEL INFLAMÁVEL. DECISÃO EM DESCONFORMIDADE COM A REITERADA JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. TRT manteve a sentença que concluiu ser indevido o pagamento do adicional de periculosidade ao autor, ao fundamento de que, segundo a prova pericial produzida, os tanques, com capacidade superior a 200 litros, contidos no caminhão conduzido, eram apenas os originais de fábrica, utilizados para uso do próprio veículo e resfriamento da carga. Ocorre que a SBDI-1 desta Corte, no julgamento do Processo nº E-RR-50-74.2015.5.04.0871, na sessão de 18/10/2018, interpretando a NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial subitem 16.6.1, firmou o entendimento de que o adicional de periculosidade é devido em razão do fato de o veículo possuir um segundo tanque, extra ou reserva, com capacidade superior a 200 litros, mesmo que para consumo próprio, conforme o item 16.6 da NR 16, seja ele original de fábrica, suplementar ou alterado para ampliar a capacidade, de forma que não se aplica a exceção descrita no subitem 16.6.1. Precedentes da SBDI-I e de Turmas desta Corte. Constata-se, portanto, a existência de transcendência política apta ao conhecimento da revista, tendo em vista a desconformidade da decisão regional com a reiterada jurisprudência desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-539-67.2019.5.12.0057, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 22/10/2021).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - MOTORISTA DE CAMINHÃO - TANQUE DE COMBUSTÍVEL SUPLEMENTAR SUPERIOR A 200 LITROS - EQUIPARAÇÃO A TRANSPORTE DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL. Segundo o artigo 193, I, da CLT, a configuração do risco ensejador da percepção do adicional de periculosidade pressupõe o contato permanente com inflamáveis e/ou explosivos e que este contato se dê em condições de risco acentuado. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional concluiu que o Autor faz jus ao adicional de periculosidade. Nesses termos, a decisão da Corte de origem está em consonância com o entendimento jurisprudencial firmado neste TST, visto que tem decidido reiteradamente ser devido o adicional de periculosidade ao motorista que dirige veículo com tanque adicional de combustível com capacidade superior a 200 litros, ainda que originais de fábrica e destinados ao consumo do próprio veículo, por equivaler ao transporte de líquido inflamável, de acordo com o art. 193, I, da CLT, e o item 16.6 da NR 16 da Portaria nº 3.214/78 do MT, o que afasta a aplicação da exceção prevista no subitem 16.6.1. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, 'a', do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido” (Ag-AIRR-234-53.2019.5.08.0006, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/08/2021).

Transcrevo também julgados desta E. 4ª Turma:

II- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA. TANQUE DE COMBUSTÍVEL SUPERIOR A 200 LITROS. O tanque principal quando ultrapassa os limites mínimos estabelecidos na NR 16 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho (200 litros), gera direito ao pagamento de adicional de periculosidade ao empregado condutor do veículo. Limites mínimos estabelecidos na NR 16 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho (200 litros), gera direito ao pagamento de adicional

de periculosidade ao empregado condutor do veículo, razão pela qual reformo a r. decisão para deferir o adicional em comento. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000196-67.2021.5.08.0007 ROT; Data: 09/11/2021; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: ALDA MARIA DE PINHO COUTO).

II. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRANSPORTE DE COMBUSTÍVEL PARA CONSUMO PRÓPRIO. TANQUE DE FÁBRICA OU SUPLEMENTAR. NORMA REGULAMENTADORA Nº 16 DO MTE. A recente alteração da norma regulamentadora NR-16, promovida pela Portaria SEPRT nº 1.357/2019, excluiu o adicional de periculosidade quando o líquido inflamável contido no tanque for destinado ao consumo próprio do veículo, ainda que ultrapasse o limite de 200 litros e independentemente de originais de fábrica ou suplementares, mas condicionou o permissivo ao certificado de órgão competente. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000830-29.2018.5.08.0117 ROT; Data: 13/04/2021; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CAMINHÃO COM TANQUE DE COMBUSTÍVEL COM CAPACIDADE ACIMA DE 200 LITROS. CABIMENTO. PRECEDENTES DO C. TST. A jurisprudência pacificada no c. TST, tem firmado entendimento no sentido de que a utilização de tanque suplementar com capacidade superior a 200 litros assegura ao trabalhador o direito ao adicional de periculosidade, pois se equipara a transporte de inflamável, sendo irrelevante se o combustível é armazenado em tanques originais de fábrica, suplementares ou alterados para ampliar a capacidade do tanque original. Recurso provido no particular. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000694-89.2019.5.08.0119 ROT; Data: 09/06/2020; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: WALTER ROBERTO PARO).

Vale destacar que apesar do laudo pericial supracitado ter sido produzido em 03/03/2021, ou seja, após o encerramento do contrato de trabalho *do de cujus* em 16/06/2019, e o *expert* ter concluído pela inexistência de periculosidade, tais circunstâncias não retiram a força probatória das informações confessadas pela reclamada no documento.

Ante o exposto e considerando que a reclamada não se desvencilhou do ônus de demonstrar a ausência de periculosidade dos veículos utilizados pelo reclamante, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC, nego provimento ao recurso para manter a r. Sentença no aspecto.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Diante da manutenção da total procedência da demanda, resta prejudicado o pedido de condenação da reclamante em honorários advocatícios sucumbenciais.

EMBARGOS PROTELATÓRIOS

Alerto às partes que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais, assim como súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, suscitados pelas partes em suas razões recursais.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso, exceto quanto à preliminar de recuperação judicial por falta de falta de dialeticidade; e das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; sem divergência, rejeitar a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* suscitada pela reclamada; e, no mérito, ainda sem divergência, negar provimento ao recurso para manter a r. sentença recorrida em todos os seus termos, tudo conforme os fundamentos. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas como no 1º grau.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO, À EXCEÇÃO DA PRELIMINAR DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL POR FALTA DE DIALETICIDADE; E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; SEM DIVERGÊNCIA, REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA AD

CAUSAMSUSCITADAPELARECLAMADA;E,NO MÉRITO,AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO PARA MANTER A R. SENTENÇA RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DO C. TST. CUSTAS COMO NO 1º GRAU.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de abril de 2022. (Publicado em 26/04/2022)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho, Relatora.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA.

PROCESSO nº 0000274-19.2021.5.08.0118 (ROT) (SEGREDO DE JUSTIÇA)

RELATOR: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA

RECORRENTE: XXXXXXXXXXXX

RECORRIDO: XXXXXXXXXXXX

Ementa

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. Não há como reverter a justa causa aplicada, na medida em que a empresa, no exercício do seu poder diretivo, puniu o trabalhador com a penalidade em decorrência de episódio de violência doméstica praticada pelo reclamante, com desdobramentos na relação de jurídico-trabalhista.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. Vara do Trabalho de Redenção/PA, em que são partes as pessoas acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço integralmente do recurso ordinário interposto pela parte, porque adequado, tempestivo e subscrito por procurador habilitado regularmente.

Mérito

DA MANUTENÇÃO DA JUSTA CAUSA

Não se conforma a reclamada com a decisão que anulou justa causa, reconheceu término do contrato de trabalho como dispensa imotivada e determinou o pagamento de verbas rescisórias.

Afirma no dia 09/05/2021, por volta das 01h30, a ex-empregada, Sr^a XXXX, esposa do reclamante, foi amparada pelos empregados Sr. XXXXX e Sra. XXXXX, no pátio da sede da empresa, implorando por ajuda, pois segundo a trabalhadora, seu esposo, ora recorrido, havia lhe agredido ao chegarem em casa.

Argumenta que ficou provado, através dos depoimentos das testemunhas, que a Sra XXXX, no dia em que pediu auxílio, estava “descabelada”, descalça, ofegante, implorando por ajuda, momento em que foi amparada pelos demais empregados da recorrente e, logo após se acalmar, foi levada para dormir no quarto do alojamento administrativo, devido ao medo que estava de seu marido, ora reclamante.

Assevera que não houve formulação de Boletim de ocorrência pela empresa, porque a orientação que recebeu foi no sentido de que a própria Sr^a XXXX deveria noticiar as autoridades competentes a respeito do ocorrido, mas assim não procedeu.

Analiso.

Na exordial o reclamante afirmou o seguinte:

Conforme mencionado em linhas pretéritas, o Reclamante foi surpreendido em data de 12 de maio de 2021 ao receber da reclamada um Comunicado de Dispensa por Justa Causa sob a alegação de violência doméstica.

Acontece que para a demissão por justa causa é necessária uma prova robusta, e no caso em questão não houve nada para justificar a demissão do trabalhador, qualquer apuração ou comprovação de violência doméstica, nem poderia, pois jamais existiu.

Neste inteire, percebe-se que inadequada, ilegal e exagerada a punição do reclamado, devendo ser afastada a justa causa, revertendo-se em imotivada, sendo devido

ao reclamante a indenização substitutiva relativamente à estabilidade por ser membro da CIPA, além do pagamento das correspondentes verbas rescisórias.

Em contestação a empresa afirmou:

Não obstante, diferente das alegações impressas na inicial, no dia 09/05/2021, por volta das 01h30 a ex-colaboradora Sra xxxxx, esposa do reclamante foi amparada pelos colaboradores Sr. xxxxx e Sra. xxxxx, no pátio da sede implorando por ajuda, pois segundo a mesma, seu esposo, ora reclamante, havia lhe agredido ao chegarem em casa.

Em audiência (ID. 9f7d7a9) o reclamante declarou:

que trabalhou na reclamada, durante 03 anos e 11 meses, no período de 05/06/2017 a 12/05/2021; que no começo exerceu a função de operador de máquinas e posteriormente, em 2018, foi classificado como motorista; que somente soube da razão da dispensa no dia da notificação da reclamada sobre a sua saída; que a notificação foi realizada pelo Sr. XXXXX; que a empresa alegou que o depoente teria agredido a sua esposa; que não informaram o local da agressão; esposa que nunca agrediu a esposa; que não encontra-se trabalhando atualmente; que ficou sabendo pós a demissão, por comentários dentro da empresa, que a sua esposa procurou os colaboradores da empresa, Sr. XXXXX e Sra., para relatar sobre abrigo do casal; que os controles de ponto correspondem a real jornada trabalhada pelo depoente; que o banco de horas eram pagos de 06 em 06 meses; que, no banco de horas, ou eram compensadas ou eram pagas as horas extras; que haviam 02 dias e meio de folga para pagamento do salário do mês; que saíam na quinta-feira e voltavam no domingo; que a folga era uma norma da empresa.

O preposto foi dispensado do depoimento e a primeira testemunha arrolada pelo reclamante, a Sr^a XXXX, afirmou o que segue:

se recorda de uma festa de despedida de um ex-funcionário, Sr. XXXXX de despedida de um ex-funcionário, Sr. XXXXX; que compareceu a referida festa; que foi a festa com a Sra. XXXXX e o reclamante; que permaneceu na festa 08:00/09:30h às 00:00 h; que foi a festa de carro; que, ao chegar no local da festa, a depoente não ficou próxima ao reclamante e sua esposa; que, durante a festa inteira, não viu o mais o reclamante e sua esposa, somente retornando a vê-los quando a chamaram para sair da festa; que, durante o

*trajeto de volta, não presenciou nenhuma animosidade/intriga/briga entre o reclamante e sua esposa; que a esposa do reclamante não comentou que foi agredida; que é vizinha “de parede” do reclamante e sua esposa; que, **na eventualidade de existir uma briga entre o casal, a depoente não conseguiria escutar**; que nunca ouviu uma discussão entre o casal; que, ao chegar da referida festa, não presenciou nenhum fato diferente acontecendo nas redondezas; que não sabe dizer o motivo de saída do reclamante da empresa; que ouviu dizer por outros empregados da reclamada que o reclamante saiu da empresa, mas não sabe dizer o motivo; que o reclamante não é uma pessoa agressiva/nervosa; que o reclamante é calmo/“gente boa”.*

A segunda testemunha arrolada pelo autor afirmou:

*tomou conhecimento do motivo da dispensa do reclamante; que, ficou sabendo pela “rádio peão”, que foi o reclamante **foi “demitido” por justa causa por agressão a esposa**; que, na “rádio peão”, foi relatado que **o reclamante tinha agredido a esposa em uma briga na casa deles**; que não sabe dizer exatamente o dia da briga; que ouviu na “rádio peão” **no dia depois da briga; que não sabe dizer o motivo da briga**; que o boato foi comentado por todos os funcionários; que a fazenda inteira ficou sabendo; que o depoente morava mais distante e também ficou sabendo.*

A primeira testemunha arrolada pela reclamada afirmou o seguinte:

a esposa do reclamante, Sra. XXXX, o procurou para falar da agressão**; que não sabe precisar o dia exato, mas que sabe **ocorreu em um sábado**; que a esposa do reclamante e o reclamante estavam em um retiro a 8 km da sede da fazenda; que, nesse retiro, estava **ocorrendo uma festa de despedida do Sr. XXXX**; que conhece a Sra. XXXX somente de vista; que sabe que a Sra. XXXX trabalhou na fazenda; que a Sra. XXXX morou na fazenda; que a Sra. XXXX era vizinha do reclamante; que não sabe dizer se a Sra. XXXX foi para a festa no retiro; que não viu o reclamante e sua esposa chegando da festa; que **somente encontrou com a esposa do reclamante, por volta das 23:00/23:30 h, quando a mesma saiu de sua casa e estava andando sozinha dentro da sede quando então viu o depoente e passou a relatar a agressão**; que a esposa do reclamante disse que eles haviam discutido e ele tinha a agredido; que ela relatou que o reclamante puxou o seu cabelo para tirá-la do carro, uma vez que o reclamante queria sair novamente; **que a

esposa do reclamante estava chorando muito, decomposta; que nunca viu a esposa do reclamante assim; que não foi verificar se o reclamante efetivamente havia saído de carro após ouvir a versão da esposa; que acolheu a esposa do reclamante, fornecendo um local para passar a noite, até que os ânimos se acalmassem; que, após a esposa do reclamante procurar o depoente, ele chamou a Sra. XXXX, pois na fazenda os alojamentos são divididos para homens e mulheres; que a esposa do reclamante passou a noite com a Sra. XXXX; que, no dias dos fatos narrados pelo depoente, estava ingerindo bebida alcoólica; que, nos dias subsequentes, após os fatos, o depoente viu o reclamante e sua companheira juntos; que após a agressão relatada continuou vendo o reclamante e sua esposa morando juntos.

A segunda testemunha arrolada pela empresa, a Sr^a XXXX, afirmou o que segue:

a esposa do reclamante procurou o Sr. XXXX para relatar de uma agressão; que não sabe dizer exatamente o dia; que somente sabe dizer que era um final de semana, entre maio e junho; que no dia que a esposa do reclamante procurou o Sr. XXXX, o mesmo procurou a depoente para conversarem sobre o assunto; que a esposa do reclamante relatou que havia sido agredida, após uma festa, a puxando pelos cabelos para retirá-la do carro; que a esposa do reclamante não relatou o motivo da agressão, somente disse que eles discutiram; que a festa da empresa era uma despedida de um funcionário, Sr. XXXX; que foi chamada pelo Sr. XXXX, por volta das 22:30 h / 23:00 h; que conhece a Sra. XXXX, pois é uma ex-colega de trabalho; que a Sra. XXXX era vizinha do reclamante e sua esposa; que reside na fazenda (sede); que reside a mais de 1 km da residência do reclamante; que, em outras oportunidades, não viu a esposa do reclamante reclamando de agressão; que não sabe dizer se o reclamante é uma pessoa agressiva; que não conhecia a vida pessoal do reclamante; que, depois que o Sr. XXXX chamou a depoente para participar da conversa, a levou para o alojamento, ofereceu um banho quente, roupas limpas e toalha, uma vez que ela se encontrava descalça, descabelada, suja e com uma escoriação no pé; que a esposa pediu um remédio para dor de cabeça; que não sabe dizer se a esposa do reclamante tinha consumido alguma bebida alcoólica durante a festa; que a

*agressão relatada foi após a festa, voltando da festa; que a esposa do reclamante falou ter sido retirada do veículo com **puxões no cabelo**; que estava ingerindo bebida alcoólica no dia; que, após os fatos noticiados, não presenciou o reclamante e sua esposa juntos; que trabalha no RH; que apenas a viu três dias após os fatos relatados; que não sabe informar se esposa do reclamante obteve algum tipo de afastamento do trabalho; que, após os fatos, não conversou mais com a esposa do reclamante; que, como não eram amigas, mas somente conhecidas profissionalmente, não mais conversou ou orientou a esposa do reclamante a procurar algum órgão público; que o clima ficou estranho entre elas, após os fatos; que acha que se deu em razão da dispensa do autor; que não sabe informar se eles permanecem casados até os dias atuais; que não determinou a apuração dos fatos, pois no dia seguinte aos fatos narrados; que não sabe se houve apuração; que sabe que o reclamante foi chamado na sala para ser dispensado; que estava presente no momento da demissão do reclamante; que, no momento da demissão, foi explicado o motivo; que o reclamante alegou que não tinha agredido sua esposa; que o seu papel no momento da demissão, foi assinar como testemunha; que não viu o reclamante agredindo a esposa; **que ouviu dizer os fatos pela esposa**".*

Destaco os seguintes excertos da sentença sobre o tema:

“Mais uma testemunha frágil para comprovar a alegada agressão apresentada em defesa, notadamente porque também é uma **testemunha de “ouvir dizer”, que não soube dizer se houve alguma apuração dos fatos a ela noticiados, muito menos orientou a esposa do autor a buscar os órgãos de proteção à mulher**. Percebo que as testemunhas da empresa estavam mais preocupadas em **comprovar a suposta agressão do reclamante** do que **efetivamente acolher a esposa “agredida” e também empregada da ré**. A incoerência do comportamento da empresa que aplica a justa causa no esposo e, de outro lado, **nem mesmo orientar a esposa a procurar os órgãos de proteção à mulher ou sequer tirar fotos para comprovar a agressão ocorrida, somente deixa patente que a atitude da empresa apenas buscou excluir o reclamante de seu trabalho, sem nenhuma apuração mais aguçada para este fim**. O que se observa dos depoimentos acima é que o reclamante **não**

tinha histórico de agressividade, ao revés, conforme comprova a **1ª testemunha do autor, sua vizinha de muro: “que nunca ouviu uma discussão entre o casal [...] o reclamante não é uma pessoa agressiva/nervosa; que o reclamante é calmo/”gente boa”**. “Outrossim, conquanto **as testemunhas da reclamada tenham declarado nos seus depoimentos as supostas agressões do reclamante em desfavor de sua esposa, o que se percebe é que os relatos sobre os fatos não decorreram da experiência vivenciada pelas próprias testemunhas, mas sim, apenas pelos fatos narrados pela esposa do autor: “agressão relatada”; “a esposa do reclamante relatou”; “a esposa do reclamante disse”**, sem maiores apurações sobre o que ouviram dizer. As testemunhas convidadas pela reclamada não tiveram contato direto com os acontecimentos”

Pois bem.

Diante da vulnerabilidade da pessoa que teria sido vítima do ato de violência que efetivamente deu causa à dispensa por justo motivo, percebo a necessidade de adotar análise dos fatos e provas sob perspectiva de gênero.

Para tanto, sirvo-me do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021, o qual sugere a realização de alguns questionamentos para aplicação do direito sob este viés.

Destaco, por oportuno, as seguintes perguntas sobre o tema:

“4. A conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, produziria a mesma consequência?

6. A prática da empregadora ou do empregador está relacionada ao trabalho e se coaduna ao negócio?”

No caso concreto, o suposto ato de violência foi praticado em face de uma mulher que já foi empregada da empresa, mas, atualmente, não possui relação jurídico-laboral com a reclamada.

Por outro lado, não se pode olvidar que o trabalhador reclamante, que visa desconstituir sua justa causa, deve ser entendido como da empresa, *longa manus* nos moldes do que preceitua o art. 932, III, do CC, competindo à empresa, no exercício do poder diretivo, avaliar a conduta do trabalhador e aplicar as sanções que entender pertinentes, inclusive a mais rígida delas, a justa causa, capitulada no art. 482 da CLT.

Nesse contexto, respondo ao questionamento n. 4 do Protocolo ao afirmar que se a agressão tivesse sido relatada por outro homem e *o resultado*

de tais agressões tivesse sido testemunhado e acolhido pelos trabalhadores na empresa, não haveria dissenso a respeito da efetiva ocorrência de um ato de violência.

É interessante notar que existem duas testemunhas que falaram e viram a esposa do reclamante machucada, física e emocionalmente abalada, mas o que prevaleceu para o juízo foi o fato de que não houve apuração dos fatos e que todos apenas "ouviram dizer".

A decisão recorrida reproduz estereótipo de que a mulher seria mais "sensível" ou "exagerada" e minimiza fato relevante trazido aos autos, relativo à violência psicológica e física sofrida. Como bem pontuado no Protocolo para Julgamento sob perspectiva de Gênero acima mencionado, o magistrado ou magistrada devem levar em conta que tais ideias preconcebidas podem influenciar na atividade jurisdicional:

Pensando sobre a operação de estereótipos no direito e na atividade jurisdicional - exemplos e questões⁴⁸

Estereótipos podem influenciar, por exemplo, na apreciação da relevância de um determinado fato para o julgamento. Isso ocorre quando um julgador ou uma julgadora:

Confere ou minimiza relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero. São exemplos dessas atitudes quando a magistrada ou o magistrado, em casos de violência sexual, ao mesmo tempo em que coloca em dúvida os relatos das vítimas (minimiza relevância), passa a supervalorizar o comportamento delas antes do momento da violência, ou a roupa que elas usavam (maximiza relevância), influenciado pela ideia preconcebida de que cabe às mulheres recato e decência.

Considera apenas as evidências que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando aquelas que a contradizem. Por exemplo, quando se atribui maior peso ao testemunho de pessoas em posição de poder, desconsiderando o testemunho de mulheres e meninas em casos de violência doméstica ou em disputas de guarda envolvendo acusações de alienação parental, a partir da ideia preconceituosa de que as mulheres são destemperadas, vingativas, volúveis e menos racionais do que os homens⁴⁹. Da mesma forma, estereótipos operam no descrédito atribuído a relatos de trabalhadoras quanto às más condições de trabalho ou a situações de assédio⁵⁰."

Não. As testemunhas não “ouviram dizer”. As testemunhas trazidas pela empresa presenciaram a reclamante em extremo estado de vulnerabilidade dentro das dependências da reclamada e a acolheram, como é de se esperar.

Vale acrescentar que não há questionamento a respeito do que efetivamente teria ocasionado escoriações ou teria colocado a esposa do reclamante em estado de medo de retornar a sua casa.

O reclamante admite que foi dispensado sob essa justificativa, nega que tenha agredido sua esposa, mas não nega o episódio em que a sua esposa procurou abrigo na empresa.

Assim, não houve, nem por parte do autor, nem por parte do Juízo de 1º Grau, interesse em buscar uma segunda tese para justificar o ocorrido na noite da festa de despedida de empregado da reclamada, que levou uma mulher a buscar ajuda nas dependências da reclamada.

Seguramente não há como afirmar o que houve entre o casal. Na maioria de casos de abuso físico e psicológico em face de mulheres é assim: não há testemunhas do momento da violência, mas esta deixa marcas, as quais foram identificadas por mais de uma pessoa.

Cabe aqui destacar que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, impõe ao particular postura de proteção aos direitos humanos devidamente albergados na Constituição Federal. Nessa Esteira, diante da ocorrência de situação de violência contra a mulher, não vejo como empresa, no exercício da sua função social (art. 5º, XXII, e art. 170, III, CF) pudesse quedar-se inerte ao episódio relatado.

Especialmente porque (respondendo ao questionamento n. 6 do Protocolo para Julgamento sob perspectiva de Gênero), o acolhimento da mulher em condições de vulnerabilidade teve relação direta com labor na reclamada, na medida em que a esposa foi amparada por trabalhadores e dentro das dependências da fazenda reclamada (ambiente rural).

No contexto atual não mais se admite a máxima de que problemas conjugais devem ser resolvidos da esfera privada do casal. Assim, na medida em que o fato chegou ao conhecimento da empresa, esta não se omitir. Como não teve seu patrimônio físico e moral diretamente afetados pelo ocorrido, não caberia à reclamada ter aberto boletim de ocorrência, como deduziu a magistrada, de modo que esta agiu dentro da sua esfera de poder, o empregatício, aplicando a maior sanção que poderia ao trabalhador, conforme o art. 482, “b”, CLT.

Destaco, por oportuno, a irrelevância da existência de comprovação de outros episódios de violência em face da esposa do reclamante, bem como do fato de a mulher ainda continuar casada com o trabalhador. Diversos são os tipos de violências sofridas pelas mulheres, que não podem ser menosprezadas com base, exclusivamente, na conduta social do autor da violência ou a continuidade da relação, como fez o Juízo de 1º Grau no caso concreto.

Vale ainda destacar que não existe qualquer norma que obrigue à empresa oportunizar possibilidade de o trabalhador contradizer as acusações, mesmo sendo membro da CIPA, na medida em que não é caso de instauração de inquérito para falta grave.

O contraditório foi oportunizado ao reclamante, de forma diferida, já na esfera judicial, todavia este trabalhador não viu relevância no fato de demonstrar que a sua esposa procurou a empresa por outras razões não relacionadas à violência doméstica alegada.

Nesse passo, incontroverso que a trabalhadora foi acolhida na empresa e o empregado não se desincumbiu de comprovar (ao menos alegar) que o acolhimento se deu por razão diversa da alegada pela reclamada, de modo que não vejo como afastar a justa causa aplicada.

Dessa feita, reformo a decisão do Juízo de 1º Grau para manter a justa causa aplicada pela empresa e excluir a condenação ao pagamento de verbas rescisórias decorrentes de dispensa imotivada bem como indenização por dano moral.

Prejudicada a análise das parcelas rescisórias e de indenização por danos morais.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos pelo reclamado e pelo reclamante. No mérito, dou provimento ao recurso reclamada para ratificar a justa causa aplicada e afastar a condenação ao pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral, julgando a reclamação trabalhista totalmente improcedente.

POSTO ISSO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADO, PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE. NO MÉRITO, VENCIDA A DESEMBARGADORA SUZY KOURY, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA RATIFICAR A JUSTA CAUSA APLICADA E AFASTAR A CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS E DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, JULGANDO A RECLAMAÇÃO TOTALMENTE IMPROCEDENTE. CUSTAS PELO RECLAMANTE DE R\$ 2.335,06 SOBRE O VALOR DA CAUSA DE R\$ 116.753,21, DAS QUAIS FICA ISENTO POR SER BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 31 de março de 2022. (Publicado em 01/04/2022)

FRANCISCO SÉRGIO SILVA ROCHA, Relator.

**Voto do(a) Des(a). SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY /
Gab. Des. Suzy Koury**

Mantenho a sentença por seus próprios fundamentos e acréscio que a esposa do autor não era empregada da reclamada, a pretensa agressão não ocorreu no local, nem no horário de trabalho, o que permitiria a aplicação da justa causa, mas em festa realizada fora da empresa.

A reclamada poderia e, a meu ver, até deveria demitir o autor, mas sem justa causa, pois as hipóteses previstas no art. 482 (j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;).

Contudo, como o autor era membro da CIPA, apoiou-se em uma agressão cuja prova é dúbia para o fazer.

SENTENÇA (ID e0186a3)

É o relatório.

Decido.

NULIDADE DA JUSTA CAUSA.

O autor foi admitido em 05/06/2017, na função de operador de máquinas pesadas, mediante última remuneração no valor de R\$ 2.435,25 (dois mil, quatrocentos e trinta e cinco reais e vinte e cinco centavos), sendo dispensado por justa causa em 12/05/2021.

Narrou que foi surpreendido com a aplicação da penalidade máxima trabalhista, pois lhe foram imputadas condutas de ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço sem qualquer demonstração da narrativa fática.

Negou a autoria de qualquer ato justificador da justa causa, além da ausência de gradação. Por isso, requereu a nulidade da dispensa por justa causa com reversão para dispensa imotivada e o pagamento das verbas rescisórias.

Em contestação, a reclamada argumentou que cientificou o autor nas razões que levaram ao desligamento, por meio de carta de dispensa por justa causa. Informou a empresa, que “no dia 09/05/2021, por volta das 01:30 a ex-colaboradora Sra XXXX, esposa do reclamante foi amparada pelos colaboradores Sr. XXXX e Sra. XXXX, no pátio da sede implorando por ajuda, pois segundo a mesma, seu esposo, ora reclamante, havia lhe agredido ao chegarem em casa”.

Salientou que a conduta obreira foi tipificada na alínea “j” do art. 482 da CLT. Por isso, pugnou pela manutenção da justa causa aplicada. Análise. A justa causa, como modalidade de extinção do contrato de trabalho, é exteriorizada pelo exercício máximo do poder disciplinar do empregador, na medida em que este realiza a denúncia cheia lastreada em um ato faltoso do empregado voltado à quebra da confiança inerente à relação de emprego, nos moldes do princípio basilar da continuidade (Súmula 12 do TST)

Nessa ordem de ideias, o exercício máximo do poder patronal, sobretudo por representar o rompimento da principiologia do contrato de trabalho, não deve se imiscuir de um controle adjetivo a par de equilibrar a relação jurídica complexa de emprego. Os parâmetros limitadores asseguram a vedação ao abuso do direito pelo empregador ao aplicar a justa causa (art. 482 da CLT), sendo eles: os requisitos objetivos (tipicidade, natureza da matéria e gravidade); subjetivos (autoria e dolo ou culpa); e circunstanciais (nexo causal, adequação, proporcionalidade, imediaticidade, ausência de perdão tácito, non bis in idem; inalteração da punição; não discriminação; e a gradação da penalidade).

A par disso, face às deletérias consequências da justa causa, faz-se necessário perquirir se o ato do empregador observou os estritos limites do poder disciplinar trabalhista máximo.

Debruçando-se sobre a análise do caso, verifico que a parte autora foi dispensada por justa causa em razão da prática de ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, tendo em vista que supostamente agrediu sua esposa, ex-funcionária da reclamada, ao chegarem em casa. Tipificou a conduta no art. 482, “j” (ID. cdc8d8a - Pág.1).

O ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço (alínea j) trata-se da contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito do estabelecimento empresarial. Abrange, pois, não somente as ofensas morais, mas também as físicas.

Sobressai da CARTA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA que o para a aplicação da penalidade máxima ao empregado decorreu motivo determinante em razão da agressão física praticada em desfavor de sua esposa e colaboradora da reclamada, Sra. XXXX, na madrugada do dia 09/05/2021, nas dependências do Conjunto São Roberto. (Fls. 156)

O autor, na inicial, negou a de tais fatos, de forma que se autoria faz necessária a análise probatória neste ponto para evidenciar a existência do requisito subjetivo a amparar a aplicação da justa causa.

A reclamada, em contestação, afirmou que a ex-colaboradora Sra. XXXX, logo após o fato, foi amparada pelos colaboradores Sr. XXXX e Sra. XXXX, pelo que passo analisar a prova oral produzida.

A 1ª testemunha convidada pelo reclamante comprovou que:

“foi a festa de carro; que, ao chegar no local da festa, a depoente não ficou próxima ao reclamante e sua esposa; que, durante a festa inteira, não viu o mais o reclamante e sua esposa, somente retornando a vê-los quando a chamaram para sair da festa; que, durante o trajeto de volta, não presenciou nenhuma animosidade/intriga/briga entre o reclamante e sua esposa; que a esposa do reclamante não comentou que foi agredida; que é vizinha “de parede” do reclamante e sua esposa; que, na eventualidade de existir uma briga entre o casal, a depoente não conseguiria escutar; que nunca ouviu uma discussão entre o casal; que, ao chegar da referida festa, não presenciou nenhum fato diferente acontecendo nas redondezas”.

Extraí-se do depoimento da referida testemunha que esta era a vizinha do autor e de sua esposa, tendo demonstrado que nunca viu nenhum ato de agressão do reclamante contra a sua esposa, tendo esta, inclusive, obtido carona no mesmo carro do casal para ida e retorno ‘a festa de despedida de um funcionário da empresa ré no dia 08/05/2021, quando declarou que, no retorno da festa, não presenciou nenhuma briga do reclamante e de sua esposa.

A 2ª testemunha convidada pelo reclamante, afirmou que:

“tomou conhecimento do motivo da dispensa do reclamante; que, ficou sabendo pela, que foi o reclamante foi “demitido” por justa causa por agressão a “rádio peão” esposa; que, na “rádio peão”, foi relatado que o reclamante tinha agredido a esposa em uma briga na casa que ouviu deles; que não sabe dizer exatamente o dia da briga; na “rádio peão” no dia depois da briga; que o que não sabe dizer o motivo da briga; boato foi comentado por todos os funcionários; que a fazenda inteira ficou sabendo; que o depoente morava mais distante e também ficou sabendo. “Como se percebe deste relato, a testemunha do autor somente” ouviu dizer” sobre uma briga do autor e de sua esposa, o que apenas comprova a ampla divulgação do motivo ensejador da dispensa do obreiro, mas não a ocorrência do fato controvertido, a briga entre o casal. Já a 1ª testemunha convidada pela reclamada, afirmou que: “a esposa do reclamante, Sra. XXXX, o procurou para falar da agressão; que não sabe precisar o dia exato, mas que sabe ocorreu em um sábado; que a esposa do reclamante e o reclamante estavam em um retiro a 8 km da sede da fazenda; que, nesse retiro, estava ocorrendo uma festa de despedida do Sr. XXXX; [...] que a Sra. XXXX vizinha do reclamante [...] que não viu o reclamante e sua esposa chegando da festa; que somente encontrou com a esposa do reclamante, por volta das 23:00/23:30 h, quando a mesma saiu de sua casa e estava andando sozinha dentro da sede quando então viu o depoente e passou a relatar a agressão; que a esposa do reclamante disse que eles haviam discutido e ele tinha a agredido; que ela relatou que o reclamante uma vez que o reclamante queria sair puxou o seu cabelo para tirá-la do carro, novamente; que a esposa

do reclamante estava chorando muito, decomposta; que nunca viu a esposa do reclamante assim; que não foi verificar se o reclamante; que acolheu a esposa efetivamente havia saído de carro após ouvir a versão da esposa do reclamante, fornecendo um local para passar a noite, até que os ânimos se acalmassem; [...] que, nos dias subsequentes, após os fatos, o depoente viu o reclamante e sua companheira juntos; que após a agressão relatada continuou vendo o reclamante e sua esposa morando juntos.”

Mais uma vez, percebe-se que esta testemunha nada viu, mas somente “ouviu dizer”, não tendo sequer apurado a existência deste fato (briga do casal), em especial para ouvir a versão do reclamante e buscar evidências concretas da existência de uma agressão ou se o autor tinha mesmo saído de carro após a discussão com a esposa.

Nota-se que nem mesmo uma foto foi tirada da esposa do autor após a suposta agressão, a fim de corroborar com a alegação trazida em contestação.

Por fim, a 2ª testemunha convidada pela reclamada aduziu que:

“a esposa do reclamante relatou que havia sido agredida, após uma festa, a puxando que a esposa do reclamante não relatou o motivo pelos cabelos para retirá-la do carro; da agressão, somente disse que eles discutiram; [...] que conhece a Sra. XXXX, pois é uma ex-colega de trabalho; que a Sra. XXXX era vizinha do reclamante e sua esposa; que reside na fazenda (sede); que reside a mais de 1 km da residência do reclamante; que, em outras oportunidades, não viu a esposa do reclamante reclamando de agressão; que não sabe dizer se o reclamante é uma pessoa agressiva; que não que, depois que o Sr. XXXX chamou a conhecia a vida pessoal do reclamante; depoente para participar da conversa, a levou para o alojamento, ofereceu um banho quente, roupas limpas e toalha, uma vez que ela se encontrava descalça, descabelada, suja e com uma escoriação no pé; que a esposa pediu um remédio para dor de cabeça; que não sabe dizer se a esposa do reclamante tinha consumido alguma bebida alcoólica durante a festa; que a agressão relatada foi após a festa, voltando da festa; que a esposa do reclamante falou ter sido retirada do veículo com puxões no cabelo; [...] que trabalha no RH; que apenas a viu três dias após os fatos relatados; que não sabe informar se esposa do reclamante obteve algum tipo de afastamento do trabalho; que, após os fatos, não conversou mais com a esposa do reclamante; que, como não eram amigas, mas somente conhecidas profissionalmente, não mais conversou ou; que o clima ficou orientou a esposa do reclamante a procurar algum órgão público estranho entre elas, após os fatos; que acha que se deu em razão da dispensa do autor; que não sabe informar se eles permanecem casados até os dias atuais; que não determinou a apuração dos fatos, pois no dia seguinte aos fatos narrados; que não sabe se houve apuração; que sabe que o reclamante foi chamado na sala para ser dispensado; que estava presente no momento da demissão do reclamante; que,

no momento da demissão, foi explicado o motivo; que o reclamante alegou que não tinha que o seu papel no momento da demissão, foi assinar como agredido sua esposa; testemunha”.

Mais uma testemunha frágil para comprovar a alegada agressão apresentada em defesa, notadamente porque também é uma testemunha de “ouvir dizer”, que não soube dizer se houve alguma apuração dos fatos a ela noticiados, muito menos orientou a esposa do autor a buscar os órgãos de proteção à mulher. Percebo que as testemunhas da empresa estavam mais preocupadas em comprovar a suposta agressão do reclamante do que efetivamente acolher a esposa “agredida” e também empregada da ré.

A incoerência do comportamento da empresa que aplica a justa causa no esposo e, de outro lado, nem mesmo orientar a esposa a procurar os órgãos de proteção à mulher ou sequer tirar fotos para comprovar a agressão ocorrida, somente deixa patente que a atitude da empresa apenas buscou excluir o reclamante de seu trabalho, sem nenhuma apuração mais aguçada para este fim.

O que se observa dos depoimentos acima é que o reclamante não tinha histórico de agressividade, ao revés, conforme comprova a 1ª testemunha do autor, sua vizinha de muro: “que nunca ouviu uma discussão entre o casal [...] o reclamante não é uma pessoa agressiva/nervosa; que o reclamante é calmo/“gente boa”.

Outrossim, conquanto as testemunhas da reclamada tenham declarado nos seus depoimentos as supostas agressões do reclamante em desfavor de sua esposa, o que se percebe é que os relatos sobre os fatos não decorreram da experiência vivenciada pelas próprias testemunhas, mas sim, apenas pelos fatos narrados pela esposa do autor: “agressão relatada”; “a esposa do reclamante relatou”; “a esposa do reclamante disse”, sem maiores apurações sobre o que ouviram dizer.

As testemunhas convidadas pela reclamada não tiveram contato direto com os acontecimentos, conforme se extrai do depoimento da 2ª testemunha: “que não viu o reclamante agredindo a esposa; que ouviu dizer os fatos pela esposa do”. Também não procuraram verificar a veracidade do que estava sendo ali autorrelatado, conforme afirma a 1ª testemunha da reclamada: “que não determinou a” e que “apuração dos fatos não foi verificar se o reclamante efetivamente havia saído de carro após ouvir a versão da esposa”. Por óbvio, uma testemunha que “ouviu dizer que tais fatos aconteceram” nada presenciou e, portanto, não conheceu diretamente do fato objeto da discussão. Admitir estes depoimentos como meio de prova, além de não deter qualquer credibilidade, representaria aplicar a penalidade máxima trabalhista por simples “fofoca” no ambiente de trabalho, o que subtrai o amplo direito de defesa do reclamante e inverte toda a lógica do encargo probatório. Ademais, a reclamada sequer

instaurou investigação acerca do que fora relatado pelos funcionários, nem orientou a esposa do autor acerca dos seus direitos, nem mesmo para procurar os órgãos responsáveis pela proteção à mulher.

O que a reclamada deixa transparecer é que a empresa buscou formas de excluir o autor/cipeiro, do ambiente do trabalho por meras suposições socorridas entre marido e mulher, sem que nenhuma das testemunhas tivessem de fato presenciado os fatos narrados.

Além do mais, a testemunha trazida pelo autor, Sr. XXXX, comprova não ter ouvido nenhuma discussão dentro do carro, onde também estava presente, nem nas redondezas da sua casa, já que era vizinha do reclamante.

Deste dou maior credibilidade no depoimento desta testemunha, pois estava presente no momento da suposta briga.

A justa causa, sobretudo quando o empregado possui estabilidade provisória (membro da CIPA), não pode ser aplicada por meras ilações destituídas de provas contundentes sobre os fatos geradores, sob pena de representar um retrocesso social, em vista a conferir um poder ilimitado e abusivo ao empregador para a resolução contratual e limitar a esfera de defesa do empregado.

Em vista disso, não restou comprovado que o autor praticou atos de agressão contra sua esposa no local de trabalho, bem como a falta de credibilidade da testemunha da reclamada deixa patente que a reclamada não se desincumbiu do seu ônus probatório de comprovar o requisito subjetivo (autoria do fato) ensejador da aplicação da justa causa.

Este juízo está atento para impedir o uso abusivo do poder punitivo patronal, principalmente quando lastreado em uma imputação ao trabalhador de uma conduta típica criminal.

E, neste caso, ao contrário do que buscou fazer crer a ré, a conduta do empregador ao motivar a dispensa por justa causa mostrou-se desproporcional, irrazoável, despida de qualquer comportamento pautado na boa-fé objetiva que se espera do empregador. O que se percebe é que a empresa ré, em notório comportamento contraditório ao que vinha se manifestando durante a relação contratual de emprego, surpreendeu o autor com suposta imputação de ato doloso, em afronta a boa-fé objetiva ().venire contra factum proprium Registre-se, ainda, que a reclamada, tendo ciência de que o reclamante era membro da CIPA, buscou formas de excluí-lo do âmbito do trabalho, em nítido comportamento de perseguição ao empregado.

MANTENHO INTEGRALMENTE A SENTENÇA QUANTO ÀS DEMAIS PARCELAS PELOS SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS.

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

I - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. II - TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.

PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000083-59.2020.5.08.0101

RELATORA: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

RECORRENTE: RODOLFO DOS SANTOS MALHEIROS

Dr. Hugo Leonardo Padua Merces

Dr. Breno de Azevedo Barros

RECORRIDOS: ADASMEDICA - ADMINISTRAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR LTDA. - EPP

Dr. Ofir Levi Pereira Castro

ALUNORTE ALUMINA DO NORTE DO BRASIL S/A.

Dr. Bruno Marcos Alves

I-VÍNCULOEMPREGATÍCIO.PEJOTIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. Tendo a reclamada admitido a prestação de serviços, atraiu o ônus da prova de tal alegação, a teor do disposto no art. 818 da CLT c/c o art. 373, inc. II do CPC, do qual não se desincumbiu. Recuso do reclamante provido. **II - TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** Para que se preservem os preceitos próprios ao Direito do Trabalho e se garantam a eficácia e a efetividade dos direitos sociais, responde a empresa tomadora de serviços, de forma subsidiária, em caso de inadimplemento por parte da prestadora de serviços das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. **Recuso do reclamante provido.**

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba, em que são partes as pessoas acima identificadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário do autor porque atende aos pressupostos de admissibilidade.

Conheço das contrarrazões da segunda reclamada pois em ordem.

2.2 DA PEJOTIZAÇÃO. DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO

Insurge-se o autor contra a decisão de 1º Grau que julgou a ação totalmente improcedente.

Requer a reforma do julgado para que seja reconhecido o vínculo de emprego com as reclamadas, alegando que o preposto da primeira reclamada confessou a existência de vínculo de emprego nos moldes celetistas, quando declarou que o controle de ponto por ele assinado era o mesmo de seus empregados, fato que não fora levado em consideração pelo MM. Juízo *a quo*.

Vejamos.

Na inicial, disse o reclamante que foi contratado pela primeira reclamada para trabalhar na segunda reclamada no período de 03/03/2017 a 28/02/2018, na função de médico clínico geral, de segunda a sexta, das 7:30h às 16:30h, com remuneração mensal de R\$20.000,00, correspondente a R\$1.000,00, por plantão.

Disse que a primeira reclamada atua como intermediadora entre os profissionais que trabalham nas indústrias daquela localidade, exigindo, para a efetivação da contratação, que fornecesse um CNPJ.

Aduziu que, apesar de sua contratação como pessoa jurídica, na realidade existia vínculo empregatício nos moldes celetistas, requerendo o seu reconhecimento e, por consequência, o deferimento das verbas trabalhistas.

A primeira reclamada negou a existência de vínculo empregatício, alegando que fora firmado um contrato de prestação de serviços com o reclamante, para que prestasse serviços dentro da segunda reclamada, com o pagamento através de nota fiscal emitida pela empresa do reclamante.

Vejamos.

É cediço que a figura da pejotização, que se trata de contratação ilegal de empregados por meio da constituição de pessoa jurídica, tem por finalidade mascarar a relação de emprego, e eximir a empregadora/tomadora do pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias.

No caso presente, tendo em vista as alegações da reclamada de que o reclamante trabalhara como prestador de serviços, pessoa jurídica, sem vínculo de emprego, atraiu o ônus de provar sua alegação substitutiva, nos termos do disposto no artigo 373, inciso II, do CPC, da qual passo a verificar se ela se desincumbiu.

O reclamante assim declarou:

“que prestou serviço para 1ª reclamada no período de 03/03/2017 até o fim de 28/02/2018; que prestou serviço como médico; que uma das condições para assinar o contrato de prestação de serviço era ter uma empresa, e o reclamante entrou em uma empresa de sua colega; que era o único médico da 1ª reclamada no ambulatório; que funcionava dentro da 2ª reclamada; que tinha outro médico que era empregado da Hydro; que trabalhava todos os dias de segunda a sexta-feira; que trabalhava das 09:00 às 16:00, com 01 hora de intervalo de almoço; que foi dispensado da prestação de serviço; que foi dispensado antes do término do contrato de trabalho; que mudaram a estrutura do ambulatório e por esse motivo acha que foi dispensado; que o acerto foi R\$1.000,00 por dia útil; que recebia um pouco após o final do mês; **que durante todo o contrato prestou serviço dentro da Hydro; que respondia diretamente a enfermeira Sra Ítala e ao administrador Sr. Anderson; que ambos eram empregados da 1ª reclamada; que o médico empregado da Hydro era o coordenador do ambulatório;** que ao longo do contrato mudou o médico da Hydro; que o médico que entrou era chamado de gerente de administrativo; que o depoente respondia a ordem de ambos, tanto o gestor da 1ª reclamada como da 2ª reclamada. (...) **que a partir de janeiro de 2018 o depoente abriu sua própria empresa; que usou apenas para receber da 1ª reclamada; que nunca chegou a prestar serviços para outras empresas;** que quando chegou atrasado por algum motivo recebeu meia diária; que tinha autonomia para o atendimento médico para os pacientes; **que se a Sra. Ítala e o Sr. Anderson dissesse para o reclamante proceder de certa forma o mesmo teria que obedecer;** que houve apenas uma situação que o reclamante avisou que não iria e foi indicado pela reclamada o nome de outra média para o substituir; **que não poderia indicar outra pessoa para ir no seu lugar;** que quando o reclamante faltava o médico da Hydro ficava sozinho. (...) **que o reclamante fazia os atendimentos ambulatoriais simples e os exames admissionais e demissionais;**

que o médico da Hydro classificava os acidentes, e atendia os acidentes potencialmente graves, e fazia os admissionais dos altos empregados; que quando o depoente não ia suas atividades eram reagendadas; que por uma única vez foi determinado pela 1ª reclamada que o autor fizesse 01(um) plantão no hospital da Vila Dos Cabanos; que quando se atrasou em algumas ocasiões informou a Sra. Ítala.” (sic, ID f7d145f) (destaquei)

O preposto da primeira reclamada, respondeu:

“que o contrato entre as partes era pessoa jurídica com pessoa jurídica; que o reclamante quando contratado teve conhecimento de que a contratação era da pessoa jurídica; que o acerto foi de R\$1.000,00 por dia trabalhado; que caso o reclamante atrasasse o reclamante recebia proporcional as horas trabalhadas; **que o reclamante se reportava sempre a coordenador que era da Alunorte; que era outra médica;** que o reclamante já foi trabalhar com todas as orientações definidas em contrato; que eventualmente alguns acertos de médico para médico poderiam ser feitos com o médico da Hydro; que o reclamante entregou o posto; que não tinha mais condições de ir; que o mesmo estaria assumindo outros plantões em Belém; que todos os médicos contratados eram contratos de pessoa jurídica. (...) que o reclamante não tinha uniforme e nem crachá da 1ª reclamada; que tinha crachá da Hydro para ter acesso a planta; que só entra se tiverem crachá; **que o reclamante não registrava ponto; que os documentos de folha de ponto de Id 7472031 eram assinados pelos empregados contratados pela CLT;** que eventualmente se o reclamante assinou algum desses não chegou ao conhecimento do depoente; que pelo seu conhecimento os depósitos sempre foram na pessoa jurídica.” (sic, ID f7d145f) (destaquei)

Foi dispensado o depoimento do preposto da segunda reclamada.

As partes não arrolaram testemunhas.

O reclamante juntou aos autos o contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada para a prestação de serviços na segunda reclamada (ID a83bfa3), com controle mensal de ponto (ID 7472031 - Pág. 1) e notas fiscais relativas à prestação de serviços médicos (ID b8a079a).

A segunda reclamada juntou contratos de prestação de serviços com a primeira reclamada cujo objeto é o fornecimento de médico para prestação de serviços em suas dependências. (ID 81330c2)

Das provas produzidas, conclui-se que:

1) havia pessoalidade e subordinação na prestação dos serviços, reportando-se o autor ao coordenador e ao médico que faziam parte do quadro da segunda reclamada;

2) restou comprovada a existência de médico contratado pela segunda reclamada que coordenava os trabalhos do reclamante, cabendo referir que a autonomia técnico-profissional não se confunde com a falta de subordinação;

3) havia controle da jornada do reclamante da mesma forma que havia o controle dos empregados da primeira reclamada, com o cumprimento de jornada de segunda a sexta-feira, o que demonstra a habitualidade na execução de seus serviços, que eram de atendimento ambulatorial e realização de exames admissionais e demissionais;

4) o requisito da onerosidade restou incontroverso, vez que o reclamante era remunerado pelo trabalho efetuado, por meio de notas fiscais emitidas pela sua empresa e;

5) a circunstância de o reclamante possuir uma empresa jurídica não é suficiente para elidir a existência de relação de emprego com a reclamada, à vista do contrato-realidade.

Desta forma, conclui-se que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar que o autor era prestador de serviços, razão pela qual há que se reconhecer que o vínculo mantido entre eles era de emprego, uma vez que satisfeitos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Assim, reconheço o vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada, no período de 3.03.2017 a 28.02.2018 na função de médico, com salário de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

Considerando o disposto no artigo 1.013, § 3º, do CPC, passo à imediata análise dos demais aspectos do feito.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA RESCISÃO INDIRETA. DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DO AVISO PRÉVIO. DOS 13º SALÁRIOS. DAS FÉRIAS + 1/3. DO FGTS + 40%.

Na inicial, o reclamante requereu o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando que, durante o período de 1 (um) ano trabalhou para as reclamadas sem que essas cumprissem devidamente com as suas obrigações e o adimplemento dos seus direitos, foi dispensado sem justificativa alguma, ficando em uma difícil situação financeira.

Em contestação, disse a primeira reclamada que não há que se falar em rescisão indireta, pois nunca houve vínculo empregatício, mas sim uma prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas, o qual foi rescindido.

É cediço que, em se tratando de alegação de rescisão indireta, que corresponde à justa causa para a rescisão do contrato de trabalho atribuível ao empregador, o ônus da prova é do empregado.

O reclamante, em depoimento, afirmou que:

“(...) que foi dispensado da prestação de serviço; que foi dispensado antes do término do contrato de trabalho; que mudaram a estrutura do ambulatório e por esse motivo acha que foi dispensado; que o acerto foi R\$1.000,00 por dia útil; que recebia um pouco após o final do mês;” (*sic*, ID f7d145f)

Na realidade, trata-se de rescisão contratual pela reclamada, a qual dever ser considerada como dispensa sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias diante do reconhecimento do vínculo no item 2.2.

Assim, julgam-se procedentes os pedidos de: a) aviso prévio, b) 13º salários, c) férias + 1/3, d) FGTS + 40%, e e) indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego, a ser calculada consoante Resolução do CODEFAT vigente à época da dispensa, considerando a ausência de prova do seu pagamento, em razão da negativa de relação de emprego entre as partes, devendo, entretanto, os valores ficarem limitados aos cálculos da inicial.

Quanto à multa do artigo 467 da CLT, em face da controvérsia existente no presente feito, indefiro-a.

Determino a realização dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos das Súmulas n.ºs. 1 e 21 do TRT8.

Recurso provido.

2.3.3 DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Insurge-se o reclamante contra o indeferimento do adicional de insalubridade, em grau médio (20%), requerendo o seu deferimento.

Analiso.

Na inicial, disse o reclamante que, como profissional da saúde, está em constante contato com pacientes potencialmente portadores de doenças infectocontagiosas, sendo inclusive uma das suas funções realizar o diagnóstico e determinar os encaminhamentos necessários para o tratamento da doença, requerendo o adicional de insalubridade, no grau médio, nos termos do anexo 14 da NR 15.

Em contestação, disse a primeira reclamada que o local de prestação de serviço era um consultório médico, totalmente higienizado, e com ventilação

tanto de ar condicionado, como natural, o que não gera nenhum tipo de contato com elementos biológicos ou químicos que tivessem fato gerador para o adicional de insalubridade.

O anexo 14 da NR 15 estipula o seguinte:

“AGENTES BIOLÓGICOS

Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Insalubridade de grau médio:

- Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante, em:

- hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);

- hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais);

(...)”

No caso presente, o reclamante, em depoimento, declarou que fazia os atendimentos ambulatoriais simples e os exames admissionais e demissionais, que nos procedimentos mais graves, como acidentes, eram feitos pelo médico da segunda reclamada.

Desta forma, conclui-se que as atividades desempenhadas pelo reclamante não estão enquadradas no anexo 14 da NR 15, sendo, pois, improcedente o seu pedido.

Apelo improvido.

2.3.4 DA JORNADA DE TRABALHO. DAS HORAS *IN ITINERE*

Insurge-se o reclamante contra a decisão de 1º grau que indeferiu o seu pedido de horas *in itinere*.

Vejam os.

O reclamante, na inicial, disse que despendia 3 horas para ir e voltar do seu local de trabalho, o qual não era computado, fazendo jus ao pagamento de 3 horas extras por dia de trabalho em razão do seu deslocamento.

Por sua vez, as reclamadas, em contestação, afirmaram que o local de trabalho do reclamante está situado em local de fácil acesso, servido por transporte público regular, diariamente e em vários horários.

De acordo com o disposto no artigo 58 da CLT e na Súmula nº 90 do C. TST, para o deferimento de horas *in itinere* é necessário que se observe a presença de 2 (dois) requisitos, quais sejam: 1º) o fornecimento da condução pelo empregador e 2º) a comprovação de se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público. A ausência de quaisquer deles constitui óbice à sua concessão.

Não se observa, no caso presente, o preenchimento dos requisitos necessários à concessão de horas *in itinere*, pois não há prova de que a reclamada fornecia transporte a seus empregados até o local de prestação de serviços e o seu retorno, bem como quanto ao segundo requisito, verifica-se a existência de transporte público até a reclamada, consoante se infere do ofício da ARCON, (ID 7828644), informando a existência de diversos meios de transportes, em vários horários, para o local de trabalho, demonstrando a existência de serviço de transporte público regular e compatível com a jornada do reclamante.

Assim, não restou configurado o preenchimento dos requisitos da Súmula 90 do C. TST, razão pela qual, nego provimento ao recurso.

Recurso improvido.

2.3.5 DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RECLAMADA

O reclamante requer que seja declarada a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada.

Análise.

No particular, esclareço que a responsabilização subsidiária deve ocorrer com o fito de preservar os preceitos próprios ao Direito do Trabalho, na medida em que se exige que a contratante tome as cautelas necessárias no ato da contratação, além de fiscalizar os serviços prestados pela contratada. Pode, pois, a culpa da contratante ser *in eligendo* ou *in vigilando*, na hipótese de má escolha ou de omissão em fiscalizar aquele para quem terceirizará alguma de suas atribuições.

O reclamante, na petição inicial, requereu a condenação da reclamada, de forma subsidiária, pois a segunda reclamada se utilizara da sua prestação de serviços.

No caso presente, restou incontroverso que as empresas firmaram contrato de prestação de serviços, assim como não terem sido cumpridas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho havido entre o reclamante e a primeira reclamada.

Inexistem, nos autos, quaisquer provas de que a segunda reclamada fiscalizasse o cumprimento, pela contratada, das suas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Do mesmo modo, não há comprovação da idoneidade financeira da reclamada principal, responsável pelo pagamento da condenação, sendo prudente a responsabilização subsidiária da recorrente, a fim de que se garanta a efetividade do processo.

Diante do exposto, declaro a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, nos termos da Súmula nº 331, item IV, do C. TST, em virtude de clara previsão contratual.

Recurso provido.

2.3.6 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Inverte-se o ônus da sucumbência, condenando-se a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, no percentual de 15% (quinze por cento), em benefício do patrono da recorrente, considerando os parâmetros do § 2º do art. 791-A da CLT, inclusive a necessidade de recurso.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso do reclamante e das contrarrazões da segunda reclamada. Acolho a questão prejudicial de existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada, no período de 3.03.2017 a 28.02.2018, na função de médico, com salário de R\$20.000,00 (vinte mil reais), o que deverá ser anotado na sua CTPS. No mérito, dou-lhe parcial provimento para declarar a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada e condená-las ao pagamento de: 1) aviso prévio, 2) 13ª salário, 3) férias + 1/3, 4) FGTS + 40%, 5) indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego, a ser a ser calculada consoante Resolução do CODEFAT vigente à época da dispensa e 6) honorários advocatícios, no percentual de 15% ao patrono do reclamante. Determino a realização dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos das Súmulas nºs. 1 e 21 do TRT8, bem como a aplicação do IPCA-E, na fase pré-processual e da SELIC, a partir do ajuizamento. Invertem-se os ônus da sucumbência, cominando custas pelas reclamadas, no importe de R\$2.000,00, calculadas sobre o valor ora fixado à condenação de R\$100.000,00, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO DO RECLAMANTE E DAS CONTRARRAZÕES DA SEGUNDA RECLAMADA. POR MAIORIA, VENCIDO O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, QUE MANTINHA A SENTENÇA, EM ACOLHER

A QUESTÃO PREJUDICIAL DE EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O RECLAMANTE E A PRIMEIRA RECLAMADA, NO PERÍODO DE 3.03.2017 A 28.02.2018, NA FUNÇÃO DE MÉDICO, COM SALÁRIO DE R\$20.000,00 (VINTE MIL REAIS), O QUE DEVERÁ SER ANOTADO NA SUA CTPS. NO MÉRITO, AINDA POR MAIORIA, VENCIDO O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA DECLARAR A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA RECLAMADA E AS CONDENAR AO PAGAMENTO DE: 1) AVISO PRÉVIO, 2) 13ª SALÁRIO, 3) FÉRIAS + 1/3, 4) FGTS + 40%, 5) INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA PELO NÃO FORNECIMENTO DAS GUIAS DO SEGURO-DESEMPREGO, A SER A SER CALCULADA CONSOANTE RESOLUÇÃO DO CODEFAT VIGENTE À ÉPOCA DA DISPENSA, 6) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, NO PERCENTUAL DE 15% AO PATRONO DO RECLAMANTE. À UNANIMIDADE, EM DETERMINAR A REALIZAÇÃO DOS DESCONTOS FICAIS E PREVIDENCIÁRIOS, NOS TERMOS DAS SÚMULAS N.ºS. 1 E 21 DO TRT8 E EM DETERMINAR A APLICAÇÃO DO IPCA-E, NA FASE PRÉ-PROCESSUAL E DA SELIC, A PARTIR DO AJUIZAMENTO. INVERTEM-SE OS ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA, COMINANDO CUSTAS PELAS RECLAMADAS, NO IMPORTE DE R\$2.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR ORA FIXADO À CONDENAÇÃO DE R\$100.000,00, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 19 de abril de 2022. (Publicado em 27/04/2022)

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, Relatora.

VOTO VENCIDO

Divirjo do voto da Relatora. Primeiro, para manter a sentença que negou o reconhecimento do vínculo, porque entendi não estarem presentes os pressupostos exigidos pela CLT para sua caracterização. Segundo, indefiro a responsabilização subsidiária da 2ª Reclamada e, por certo, explico a razão. O STF, recentemente, em sede de reclamação constitucional, é verdade que sem caráter vinculante, reconheceu legal a contratação de médico através de PJ, o que me parece suficiente para reconhecer a licitude do procedimento adotado pela reclamada, de contratar um terceiro para prestar serviços médicos e que este contrate seus médicos através de pessoa jurídica.

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

A

ABANDONO DE EMPREGO. A reclamada não logrou êxito em provar o abandono de emprego, notadamente a ausência de prestação de trabalho após a alta previdenciária e a intenção do trabalhador em não mais se ativar em serviço, ônus que lhe competia, nos termos do art. 818, II, da CLT, razão pela qual correta a sentença que afastou a justa causa aplicada pelo empregador para revertê-la em dispensa imotivada com o pagamento das verbas correlatas. **RECURSO IMPROVIDO.** (PROCESSO nº 0000798-31.2021.5.08.0210 (ROT); julgado em: 26 de maio de 2022; publicado em: 02/06/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO RESULTANTE DE COAÇÃO DA RECLAMADA EM DETRIMENTO DOS TRABALHADORES. LIDE SIMULADA. CONFIGURAÇÃO. Os dissídios submetidas a esta Justiça Especializada fundamentam-se na falta de consenso. Neste sentido, se as partes já chegaram a um acordo extrajudicial, não existe controvérsia a ser apreciada por esta Justiça Especializada. As ações da espécie são lesivas ao interesse público, pois não existe motivo para a sociedade bancar o custo de um processo desprovido de litígio e que, no final, visa livrar o empregador de assumir as consequências pela omissão verificada na relação de trabalho, sendo considerada ilegal, imoral e merece o repúdio deste Tribunal Regional. **II. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A caracterização da litigância de má-fé pressupõe dolo, que deve restar provado, pois não se pode presumir o intuito da parte de prejudicar o adversário. Evidenciado o dolo, impõe a condenação da parte que o cometeu em multa por litigância de má-fé. **III. DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.** São devidos honorários sucumbenciais aos patronos da requerente no percentual de 15% sobre o valor da causa, em face da total procedência da ação. (ACÓRDÃO TRT8ª/SE II/AR 0000153-20.2022.5.08.0000; julgado em: 20 de junho de 2022; publicado em: 22/06/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

ACIDENTE DE TRÂNSITO. AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS IMPROCEDENTE. Estando evidente, nos autos, pelas declarações do próprio reclamante e pelas provas nos autos de que ele sofreu acidente de

trânsito já fora do percurso de retorno do trabalho, sem provas, por outro lado, de que seu empregador tenha concorrido culposa ou dolosamente para o acontecido, inviável a sua pretensão de responsabilização patronal pelos danos morais decorrentes do referido acidente, já que não caracterizados os pressupostos do artigo 186 do CC. (ACÓRDÃO TRT 3ªT/RO 0000405-61.2020.5.08.0107; julgado em: 15 de março de 2022; publicado em: 16/03/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ATRASO ÍNFIMO PARA O CUMPRIMENTO DE ACORDO. Tendo a reclamada comprovado o cumprimento das parcelas estabelecidas, mesmo atrasando em apenas 04 dias o pagamento de uma das parcelas, deve ser condenada ao pagamento de multa a ser calculada sobre todo o saldo devedor, tal como estabelecido no acordo judicialmente homologado. (PROCESSO nº 0000605-59.2020.5.08.0207 (AP); julgado em: 28 de abril de 2022; publicado em: 03/05/2022; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA TRANSITADA EM JULGADO. A prescrição quinquenal é a aplicável às execuções de sentenças coletivas transitadas em julgado, tendo como marco inicial o trânsito em julgado, conforme teses fixadas pelo STJ no julgamento dos Temas Repetitivos nº 515 e 877. Sendo o feito ajuizado após o quinquênio, correta a sentença que pronunciou a prescrição. Agravo improvido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./AP 0000112-29.2022.5.08.0202; julgado em: 4 de outubro de 2022; publicado em: 13/10/2022; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. EXTENSÃO DO PRAZO DECADENCIAL PARA 5 ANOS NÃO ADMITIDA. RECURSO IMPROVIDO. A “prova nova”, capaz de autorizar a rescisão do julgado, é aquela que embora existente à época em que proferida a decisão rescindenda, dela a parte não tinha conhecimento ou não poderia fazer uso. Na hipótese dos autos, a agravante não comprovou que ignorava a prova nova ou era de impossível utilização à época em que proferida a decisão rescindenda. Na verdade, verifica-se que por não haver obtido êxito na produção de prova hábil em proveito da tese suscitada na reclamação trabalhista, ingressou com a ação rescisória objetivando reverter a situação com base em documentos que não podem ser considerados “novos”, após o prazo decadencial de dois anos previsto no artigo 975 do CPC. Portanto, não se tratando da hipótese do artigo 975, 2º, do CPC, e considerando que a

parte possuía o direito de ajuizar a ação rescisória até o dia 03/06/2022, tendo o feito apenas em 26/07/2022, operou-se a decadência, razão pela qual foi extinto o processo, com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, II do CPC. Agravo regimental improvido. (PROCESSO nº 0000557-71.2022.5.08.0000 (AR); julgado em: 12 de setembro de 2022; publicado em: 13/09/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

APROPRIAÇÃO DE VALORES DO EMPREGADOR PARA FINS PARTICULARES. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. AUSÊNCIA DE PROVA DE INCAPACIDADE PARA ATOS DA VIDA CIVIL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA LEGAL. Tendo o obreiro assinado termo de declaração, admitindo que se utilizou de R\$90.000,00 de titularidade de seu empregador para fins particulares, já tendo incorrido no mesmo procedimento fáltoso anteriormente na empresa, legal a sua dispensa por justa causa pela prática de ato de improbidade, nos termos do artigo 482, da CLT, *a*, sendo despidendo o fato do trabalhador ser portador de dependência química decorrente de alcoolismo, se não há evidência de que tal patologia o tenha incapacitado para os atos da vida civil, turvando de tal forma o seu discernimento a impedi-lo de entender a ilegalidade da apropriação de valores do seu empregados ou de entender o que estava fazendo quando assinou o termo de declaração em que confessou tal apropriação. (PROCESSO TRT/3ª T./ROT 0000571-02.2020.5.08.0008; julgado em: 8 de junho de 2022; publicado em: 10/06/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

ARQUIVAMENTO DA AÇÃO PELO NÃO COMPARECIMENTO DO RECLAMANTE À AUDIÊNCIA. PAGAMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS. ISENÇÃO. Considerando a distância que o autor teria que percorrer entre o Município onde reside e o Município onde se localiza a Vara do Trabalho, tratando-se de fato público e notório a dificuldade de locomoção no interior do Estado do Pará, é razoável a isenção do trabalhador ao pagamento de custas processuais, mormente por se tratar de trabalhador que, por seu baixo salário, faz jus aos benefícios da justiça gratuita. (PROCESSO nº 0000136-09.2022.5.08.0121 (ROT); julgado em: 7 de julho de 2022; publicado em: 13/07/2022; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA)

C

CARGO DE GESTÃO - EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, II, DA CLT - INEXISTÊNCIA DE PROVA DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

DE GESTÃO - HORAS EXTRAS - DEFERIMENTO. Considerando que a reclamada não logrou êxito em comprovar que o autor exercesse cargo de gestão, não pode o mesmo ser enquadrado na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, sendo devidas as horas extras postuladas. (PROCESSO nº 0000071-80.2022.5.08.0002 (ROT)); julgado em: 11 de agosto de 2022; publicado em: 23/08/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. As medidas sanitárias adotadas para evitar propagação do Vírus Sars-Cov2 não impediram a realização de audiências via videoconferência, porque este E. Regional buscou adotar medidas para que os princípios da celeridade e da efetividade não fossem violados (art. 5º, LXXVIII, da CLT) assim como o de ampla defesa (art. 5º, LV, CF) fosse garantido, pelo que entendo que o indeferimento de provas orais importou o cerceamento do direito de defesa do reclamado. (PROCESSO nº 0000539-42.2021.5.08.0208 (ROT)); julgado em: 7 de julho de 2022; publicado em: 13/07/2022; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA)

COMISSÕES. NÃO CUMPRIMENTO DE METAS. IMPROCEDÊNCIA. A reclamante, ao confirmar que fora acertado o pagamento de comissões, e, em seguida, afirmar que havia uma meta a ser cumprida em dezembro de 2021, confessando que não a cumpriu, leva à conclusão de que a parcela seria uma espécie de premiação, considerando que primeiro seria necessário o alcance de uma meta, ao menos nos meses estipulados, e não uma comissão sobre qualquer produto vendido, o que, por si só, fragiliza a alegação exordial, o que ratifica a teste da reclamada no sentido de haver premiação para os empregados da reclamada, o que faz incidir o § 2º e 4º do art. 457 da CLT, sendo improcedente o pleito a este título. (PROCESSO nº 0000112-57.2022.5.08.0128 (ROT)); julgado em: 24 de agosto de 2022; publicado em: 26/08/2022; Relator: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

D

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVAS DA DOR, VEXAME, SOFRIMENTO OU HUMILHAÇÃO. A autora, para obter êxito na pretensão de ressarcimento de suposto dano moral, pela lei, tem que comprovar a presença dos elementos essenciais da responsabilidade civil, uma vez que é seu o ônus da prova (arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC), sendo que, *in casu*, a reclamante não apresentou qualquer prova do dano alegado.

(PROCESSO nº 0000703-59.2021.5.08.0126 (ROT)); julgado em: 24 de agosto de 2022; publicado em: 26/08/2022; Relator: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DE SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA - APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR DA DISREGARD DOCTRINE. O não pagamento da execução trabalhista, juntamente com a impossibilidade de fazê-lo, pela inexistência de bens próprios do devedor, é suficiente para autorizar a desconsideração da personalidade jurídica desse devedor, sobretudo quando já se tentou de tudo para conseguir algum bem capaz de pagar o valor da execução trabalhista. (PROCESSO nº 0000272-87.2018.5.08.0010 (AP)); julgado em: 23 de junho de 2022; publicado em: 04/07/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. NÃO RECONHECIMENTO. Constatado que se trata de contrato por tempo determinado, sem comprovação de atendimento à exigência prevista no art. 472, § 2º, da CLT, bem como que a espécie de afastamentos ocorridos na sua vigência não se enquadra às hipóteses em que é admitida a suspensão da contagem do prazo para a extinção dessa espécie de contrato de trabalho, há de se reconhecer a regularidade da dispensa ocorrida na data previamente pactuada para tanto e, por conseguinte, a inexistência de nulidade a ser declarada. Recurso improvido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000193-82.2021.5.08.0114; julgado em: 1º de abril de 2022; publicado em: 05/04/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

DISPENSA DE TESTEMUNHAS POR AUSÊNCIA DE ARROLAMENTO PRÉVIO DE TESTEMUNHAS. CERCEAMENTO DE DEFESA. Os artigos 825, parágrafo único, e 845, caput, da CLT, prescrevem que as partes comparecerão à audiência acompanhadas das suas testemunhas, independentemente de intimação. Assim, o indeferimento de produção de prova oral pela não indicação de rol prévio de testemunhas, com base em nos Atos Normativos emanados da Corregedoria Regional, com vistas a possibilitar as audiências telepresenciais ou por videoconferência, portanto, de caráter temporário que não prevalecem sobre a lei, implica em nulidade processual por cerceamento do direito de defesa, à luz do art. 5º, LV, da Constituição Federal. (ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT 0001137-88.2020.5.08.0124; julgado em: 15 de março de 2022; publicado em:

21/03/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

E

EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. (1) As provas documentais que estão nos autos do processo comprovam a gravidez da reclamante, com a concepção durante o período do contrato de trabalho, no entanto, foi despedida sem justo motivo. (2) Estando a empregada grávida, sua dispensa foi ilícita, eis que o Art. 10, II, “b” do ADCT assegura a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (PROCESSO nº 0000289-12.2022.5.08.0131 (ROT); julgado em: 6 de julho de 2022; publicado em: 11/07/2022; Relator: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

EMPREGADO ELEITO PARA O CARGO DE VEREADOR. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Sendo incontroversa a eleição do empregado, para o exercício de encargo público de longa duração, não poderá ser dispensado, sem justo motivo, consoante o disposto no art. 472 da CLT. Sentença mantida. (ACÓRDÃO TRT8/TUR01/ROT 0000604-28.2021.5.08.0114; julgado em: 9 de junho de 2022; publicado em: 20/06/2022; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA)

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. A Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que acrescentou o §10º ao art. 899 da CLT, prevê que as empresas em recuperação judicial são isentas do recolhimento do depósito recursal. Assim, se recurso foi interposto na vigência dessa Lei, não está sujeito ao recolhimento do depósito recursal. Entretanto, quanto às custas, permanece o entendimento de que é exigível o seu recolhimento das empresas em recuperação judicial, sob pena de não conhecimento do recurso por deserção, nos moldes do art. 5º, II, da Lei nº 11.101/2005 e da Súmula nº 86 do C. TST. (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 4ª TURMA/ AIRO 0000756-28.2021.5.08.0130; julgado em: 12 de julho de 2022; publicado em: 18/07/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

I - ESTABILIDADE SINDICAL PROVISÓRIA. RECONHECIMENTO. Deve-se assegurar o direito do empregado, dirigente sindical suplente, de ser mantido na mesma função, com os mesmos

vencimentos, enquanto existir expressa previsão em norma coletiva, conferindo estabilidade provisória para a função. Recurso do reclamado improvido. **II - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PERCENTUAL FIXADO. MAJORAÇÃO DEVIDA.** Majora-se o percentual fixado pelo MM. Juízo de 1º Grau para 15% (quinze por cento), conforme os termos do art. 791-A, § 2º, da CLT. Recurso do reclamante provido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000370-40.2021.5.08.0019; julgado em: 1º de abril de 2022; publicado em: 05/04/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

F

I - FALTA GRAVE. DUPLA PUNIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. É nula a dispensa por justa causa do autor pois já havia sido punido com suspensão de 30 dias pelo mesmo fato alegado para a sua dispensa motivada. Recurso da reclamada improvido. **II - DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO.** Havendo restado provada a presença dos pressupostos essenciais e delineadores da responsabilidade civil aquiliana, quais sejam: o dano efetivamente suportado pelo empregado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposos, é devida a indenização por danos morais. Recurso do reclamante provido. (PROCESSO TRT 1ª T/ROT 0000954-31.2021.5.08.0109; julgado em: 25 de agosto de 2022; publicado em: 29/08/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

H

HABEAS CORPUS - MEDIDA COERCITIVA ATÍPICA - DETERMINAÇÃO PARA PROIBIR A SAÍDA DOS EXECUTADOS DO PAÍS - AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS ASSENTADOS NA JURISPRUDÊNCIA DO TST - ORDEM DEFERIDA. As medidas coercitivas atípicas, fundadas no inciso IV do art. 139 do CPC, devem ser aptas a alcançar a satisfação do título executivo. No caso, a determinação para proibir a saída do país dos pacientes não observou os pressupostos da existência de patrimônio e a sua indevida ocultação, constituindo, portanto, em mero meio punitivo dos devedores, em nada contribuindo para a obtenção do crédito exequendo. Ordem deferida. (PROCESSO nº 0000674-62.2022.5.08.0000 (HCCiv); julgado em: 19 de setembro de 2022; publicado em: 20/09/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I - HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ACORDO COLETIVO. ART. 7º, XXVI, DA CR. SÚMULA 423, DO TST. SÚMULA 32, DESTE REGIONAL. 1) Nos termos das Súmulas 423, do TST e 32, deste Regional, havendo negociação coletiva, é válida a jornada de 08 (oito) horas em turnos ininterruptos de revezamento, não fazendo jus os empregados ao pagamento das 7ª e 8ª horas como extras. 2) Não havendo comprovação de que a reclamante laborou em sobrejornada além da 8ª hora, correta a sentença que indeferiu as horas extras. **II - INTERVALO INTRAJORNADA.** O acordo coletivo não pode flexibilizar a duração da hora noturna prevista no art. 73, §1º, da CLT, uma vez que se trata de matéria atinente à saúde e segurança do trabalho, a qual não pode ser objeto de negociação coletiva. **III - DIFERENÇA ADICIONAL NOTURNO.** Na jornada de 1h00 às 7h00, é devido a diferença de adicional noturno em razão da prorrogação da hora noturna, a teor da Súmula 60 do TST. **IV - FERIADOS TRABALHADOS E PAGAMENTO EM DOBRO.** O autor laborava em turno ininterrupto de revezamento, havendo nos controles de ponto concessão de folgas, bem como pagamento de feriados/folgas nos contracheques, cabia ao reclamante comprovar especificamente quais feriados não lhe foram pagos, o que não fez. Recurso improvido. **V - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.** Uma vez que o laudo pericial concluiu que o autor laborava em condições perigosas, correta a sentença que acolheu o laudo e deferiu o pleito. Recurso improvido. **VI - MAJORAÇÃO DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.** Os honorários foram fixados de forma razoável, não havendo o que majorar. **VII - DIFERENÇA SALARIAL.** Uma vez não comprovado pelo reclamante a diferença salarial em razão de equiparação salarial, correta a sentença que indeferiu o pleito. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000423-73.2021.5.08.0131; julgado em: 4 de outubro de 2022; publicado em: 13/10/2022; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I

IMÓVEL PENHORADO. BEM DE FAMÍLIA DE IMÓVEL ONDE O DEVEDOR RESIDE E DELE TAMBÉM RETIRA O SEU SUSTENTO. A moradia própria é protegida por lei, por meio do denominado “bem de família”, que foi consagrado na Lei nº 8.009/1990 e que ampara o imóvel residencial próprio da entidade familiar nos processos de penhora. Assim, o disposto no art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro não se aplica apenas à interpretação do Código Civil, pois serve como orientação de todo o ordenamento jurídico, diante dos fins sociais a que ele se destina. Na verdade, o fundamento do bem de família objetiva

preservar o devedor do embaraço do despejo que lhe imponha o desabrigo. (ACÓRDÃO TRT 8ª / 4ª TURMA/ AP 0000342-04.2019.5.08.0129; julgado em: 19 de abril de 2022; publicado em: 26/04/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA. DIREITO ADQUIRIDO. BENEFÍCIO REVISADO POR MEIO DE SENTENÇA NORMATIVA. PROPORCIONALIDADE. No conflito entre direitos fundamentais, a solução deve ser dada por meio da técnica da ponderação, por meio da qual uma garantia fundamental poderá ceder espaço em favor de outra, quando tal afastamento se fizer necessário e for proporcional. No caso em tela, se mostra proporcional a Sentença Normativa que teria preterido a segurança jurídica da reclamante em favor da manutenção da empresa e do benefício do plano de saúde vigente para todos os trabalhadores. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000612-05.2021.5.08.0017; julgado em: 8 de abril de 2022; publicado em: 12/04/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE TRANSPORTE DE VALORES. Faz jus o obreiro à indenização por dano moral, uma vez configurado o evento danoso (risco de assalto), a conduta culposa da reclamada (ato comissivo), ao determinar o transporte de numerário pelo reclamante, sem a devida observância das normas de segurança específicas e nem a contratação de pessoal especializado para tanto, na forma da Lei nº 7.102/83, restando, também, configurado o nexo causal entre o dano e a conduta do reclamado. (PROCESSO nº 0000488-77.2021.5.08.0128 (ROT); julgado em: 16 de dezembro de 2021; publicado em: 21/01/2022; Relator: Desembargador do Trabalho FRANCISCO SERGIO SILVA ROCHA)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. Na hipótese, a enfermidade que acomete o reclamante é de cunho degenerativo, sem qualquer relação com o trabalho, pelo que não há como responsabilizar a empresa por eventuais cirurgias que tenha que se submeter o autor por recomendação médica ou de outro profissional de saúde. Assim, fica evidente que se a saúde do autor não foi restabelecida ao status *quo ante*, não foi por culpa da empresa, mas sim por conta da doença degenerativa da qual é portador. Por força do art. 186, do CC, vige a teoria subjetiva, pela qual se exige, para o reconhecimento do direito à percepção de indenização por danos morais, a prova da ação lesiva por parte do empregador, do resultado prejudicial ao empregado (vítima) e do nexo causal entre este e aquela, o que não se

constata na hipótese. Por conseguinte, indevida também a reparação por danos materiais. De igual modo, descabida a estabilidade acidentária e a indenização correspondente, eis que a hipótese não se enquadra no que prevê o art. 118 da Lei 8.213/91. Recurso da reclamada provido. (PROCESSO nº 0000348-79.2021.5.08.0019 (RECURSO ORDINÁRIO)); julgado em: 6 de maio de 2022; publicado em: 10/05/2022; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

INTERVALO OBRIGATÓRIO DO TRABALHADOR RURAL. Tratando-se de rural palmar, não há dúvida de que a atividade exercida pelo reclamante era executada necessariamente em pé, sendo certo que não apenas o cortador de cana-de-açúcar faz jus à pausa para descanso, mas também o trabalhador rural que exerce suas atividades em pé, o que demanda esforço repetitivo e implica excessivo desgaste físico e mental, havendo necessidade da implementação da medida protetiva à saúde do rural palmar, qual seja: a concessão do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados, que, por não ter sido concedido, o seu pagamento em pecúnia é parcela procedente. (PROCESSO nº 0000682-86.2021.5.08.0125 (ROT)); julgado em: 31 de agosto de 2022; publicado em: 06/09/2022; Relator: Desembargador do Trabalho RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR)

J

JUSTA CAUSA. IMEDIATIDADE. PERDÃO TÁCITO. A reclamada não pode se utilizar da condição de aplicação moderada do princípio da imediatidade para prolongar demasiadamente a apuração dos fatos imputados, sob pena de restar configurado o perdão tácito pelo exagero do lapso temporal para conclusão de todo o procedimento que autorizou a aplicação de severa penalidade e ressarcimento de prejuízos, sobretudo se desrespeitados os prazos previstos nos próprios normativos internos da empresa. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000757-76.2021.5.08.0012; julgado em: 19 de julho de 2022; publicado em: 25/07/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

L

LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO CABIMENTO. No caso concreto, não obstante reconhecidas ao demandante algumas das parcelas vindicadas na presente ação, não há elementos que autorizem o deferimento do pleito indenizatório, em razão da total ausência de prova de ato lesivo à honra ou imagem do trabalhador,

com consequências danosas ao seu patrimônio imaterial. O dano moral não pode ser identificado como consequência lógica e certa de qualquer violação de direito material. Recurso improvido no aspecto. (PROCESSO nº 0000682-16.2021.5.08.0019 (ROT)); julgado em: 8 de junho de 2022; publicado em: 10/06/2022; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

M

MANDADO DE SEGURANÇA. REQUISIÇÃO DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO DO EMPREGADO. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE E DA VIDA PRIVADA. A decisão que determina que operadores de telefonia móvel forneçam informações de todos os lugares em que o ex-empregado esteve é ilegal, por expor sua intimidade e vida privada, o que não pode ser admitido, sobretudo quando a parte possui diversas outras formas de comprovar a jornada de trabalho alegada. Segurança concedida. (PROCESSO nº 0000090-92.2022.5.08.0000 (MSCiv)); julgado em: 8 de agosto de 2022; publicado em: 10/08/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

P

PEDIDO DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA. SINDICATO PROFISSIONAL. RECONHECIMENTO DE REPASSE EFETUADO PELA EMPRESA AO SINDICATO PROFISSIONAL. CONVÊNIO MÉDICO. IMPOSSIBILIDADE. CONFIGURAÇÃO DE SUBVENÇÃO EMPRESARIAL. Conforme o respectivo teor das cláusulas em evidência, as empresas obrigam-se a destinar valores à entidade sindical profissional em proveito de convênios médicos, restando estabelecido que o repasse será apurado levando em conta o quantitativo de trabalhadores registrados na empresa, com o propósito de se assegurar “a exata participação proporcional de cada empresa”, nos termos avençados no instrumento coletivo em questão. Tal cenário torna evidente que o propósito da mencionada destinação não é designar aos entes sindicais descontos autorizados pelos colaboradores da ré a serem revertidos em serviços prestados pelo sindicato em favor de toda classe laboral, logo, a medida não representa subordinação direta à categoria econômica mas sim subvenção empresarial, o que fragiliza a liberdade de autogestão garantida aos entes sindicais profissionais diante do empregador. Mantida a r. sentença quanto a nulidade declarada. Nada a prover.

(PROCESSO nº 0000556-96.2021.5.08.0202 (RECURSO ORDINÁRIO); julgado em: 8 de junho de 2022; publicado em: 10/06/2022; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

I - PRESCRIÇÃO DO FGTS. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO ARE 709.212/DF DO STF. INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL. Tendo em vista que o Pleno do STF, em 13 de novembro de 2014, no processo ARE 709.212/DF, decidiu, com repercussão geral, que o prazo prescricional aplicável às cobranças dos depósitos do FGTS seria o previsto no art. 7º, inciso XXIX, da CF/88, prevalecendo, no caso, a prescrição quinquenal e modulou os seus efeitos em relação ao início da contagem do prazo prescricional para os casos em que já estavam em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 para fins de declaração de prescrição. Apelo improvido. **II - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. PARTE BENEFICIADA COM JUSTIÇA GRATUITA. INCONSTITUCIONALIDADE.** Havendo o E. Tribunal Pleno do TRT8 declarado inconstitucional o § 4º do artigo 791-A da CLT (Processo ArgIncCiv 0000944-91.2019.5.08.0000), mantém-se a sentença quanto à ausência de condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ ROT 0000638-68.2019.5.08.0018; julgado em: 20 de abril de 2022; publicado em: 23/04/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INCIDÊNCIA. ART. 789, I, DA CLT. CUSTAS PROCESSUAIS NÃO RECOLHIDAS. DESERÇÃO CONFIGURADA. Conforme dispõe o art. 789, da CLT, são devidas custas nos dissídios individuais e dissídios coletivos do trabalho e nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, o que inclui o processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial previsto nos artigos 855-B a 855-E, da CLT. Não recolhidas as custas, não se conhece do recurso, por deserção. (ACÓRDÃO TRT/ 4ª TURMA/ ROT 0000741-52.2021.5.08.0003; julgado em: 22 de fevereiro de 2022; publicado em: 25/02/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

R

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PORTUÁRIOS. LEI 12.815/2013. A contratação de trabalhadores portuários deve ser feita exclusivamente com relação aos trabalhadores registrados no OGMO, nos termos do art. 40, § 2º, da Lei 12.815/2013. Recurso improvido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000734-30.2021.5.08.0013; julgado em: 4 de outubro de 2022; publicado em: 13/10/2022; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EM GRAU MÁXIMO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DO RISCO EFETIVO E EXPOSIÇÃO AO AGENTE INSALUBRE, À LUZ DO REGULAMENTO PERTINENTE. Nos termos da NR 15, ANEXO 14, não restou comprovado nos autos que o reclamante mantinha contato permanente com os pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, tendo em vista a função meramente administrativa e ligada a atividade meio do hospital, não atraindo a incidência de adicional de insalubridade em grau máximo. Sentença reformada. **II - HORAS EXTRAS E REFLEXOS.** O reclamante conseguiu se desincumbir de seu ônus de demonstrar a existência de horas extras a partir de 10/03/2020, tendo em vista a alegação da própria reclamada quanto à jornada do reclamante. Sentença mantida. **III - IMUNIDADE PREVIDENCIÁRIA.** A imunidade previdenciária deve ser comprovada pela apresentação de diversos documentos, dentre eles, o certificado de entidade beneficente de assistência social (CEBAS), sendo certo que, no presente caso, há documento que comprova o deferimento da imunidade pelo CNAS (CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL) autoridade competente, ressaltando-se que tal documento, exterioriza o direito à isenção inserta no art. 195, §7º, da Carta Magna e, mesmo a renovação, exigida pela legislação pertinente à matéria, data de 31/12/2012, pelo que não se pode concluir pela sua imunidade, eis que tal renovação é exigência de lei e precisa ser comprovada. Sentença reformada quanto a este aspecto. (PROCESSO nº 0000683-04.2021.5.08.0018 (ROT); julgado em: 2 de agosto de 2022; publicado em: 05/08/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE RISCO. LEI 4.860/65. TEMA 222 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. INAPLICÁVEL AO TRABALHADOR PORTUÁRIO PRIVADO. OJ 402 da SBDI-1 do C. TST. Segundo jurisprudência consolidada no C. TST, por meio da

Orientação Jurisprudencial nº 402, “o adicional de risco previsto no artigo 14 da Lei nº 4.860, de 26.11.1965, aplica-se somente aos portuários que trabalham em portos organizados, não podendo ser conferido aos que operam terminal privativo.” Desta forma, não se tratando a presente hipótese de trabalhadores avulsos, mas sim de empregado de empresa operadora de terminal privado, não há que se falar no deferimento do adicional de risco postulado. Recurso improvido. (PROCESSO nº 0000537-90.2021.5.08.0008 (ROT); julgado em: 16 de agosto de 2022; publicado em: 23/08/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho ALDA MARIA DE PINHO COUTO)

I - RECURSO ORDINÁRIO. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PLANO DE SAÚDE. PRECEDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº 05. Nos termos da tese fixada pelo Superior Tribunal de Justiça, nos autos do Incidente de Assunção de Competência nº 05, compete à Justiça comum julgar as demandas relativas a plano de saúde de autogestão empresarial, exceto quando o benefício for regulado em contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo, hipótese em que a competência será da Justiça do Trabalho, ainda que figure como parte trabalhador aposentado ou dependente do trabalhador. Não se enquadrando a hipótese dos autos a qualquer exceção prevista pelo STJ, há de ser reconhecida a incompetência desta Especializada face a 2ª reclamada. Preliminar mantida. **II - DANO MORAL. PLANO DE SAÚDE COLETIVO. MÁ PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELA ADMINISTRADORA DE PLANO DE SAÚDE. INCOMPETÊNCIA.** A causa de pedir definida pelos autores são de natureza civil, não possuindo qualquer relação com o contrato de trabalho, considerando que a análise da má prestação de serviços da 2ª reclamada, que é administradora de plano de saúde coletivo contratada pela empregadora, não se insere na competência desta Especializada. Recurso improvido. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000541-49.2021.5.08.0131; julgado em: 4 de outubro de 2022; publicado em: 13/10/2022; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE - SENTENÇA QUE MANTEVE A DESPEDITA POR JUSTA CAUSA - EMPREGADO QUE AGE COM VIOLÊNCIA AO ABORDAR SUSPEITO DE FURTAR PRODUTOS DO SUPERMERCADO - CONDUTA SUFICIENTE PARA RECONHECER A FALTA GRAVE - IMPROVIMENTO DO RECURSO. A empresa recorrida demitiu o autor em decorrência do mesmo ter, numa abordagem a um suspeito de furtar produtos, agido com excesso, desferindo empurrões, socos e tapas no suspeito,

mesmo após já ter recuperado os objetos, o que restou comprovado nos autos, inclusive pela confissão do próprio reclamante, pelo que correta a decisão singular. (PROCESSO nº 0000193-96.2022.5.08.0001 (ROT); julgado em: 11 de agosto de 2022; publicado em: 21/08/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO RECLAMADO - I - ESTABELECIMENTO COMERCIAL. TRABALHO EM FERIADOS. INEXISTÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. LEI Nº 10.101/2000. 1) O art. 6º-A da Lei nº 10.101 /2000, com a alteração introduzida pela Lei nº 11.603/2007, dispõe: “É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição”. 2) Se não há norma coletiva firmado pelas partes, não há se falar em trabalho nos dias de feriado. Recurso provido. **II - HONORÁRIO ADVOCATÍCIOS.** Fixa-se honorários advocatícios de sucumbência em favor do advogado do sindicato autor em 10% sobre o valor dado à causa. (PROCESSO PJE TRT-8ª/4ª T./ROT 0000807-72.2021.5.08.0119; julgado em: 4 de outubro de 2022; publicado em: 13/10/2022; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. DOENÇA DO TRABALHO. INFECÇÃO POR SARS-COV-2. A despeito da presunção de que as doenças endêmicas não se enquadram como acidente de trabalho ou doença ocupacional, de acordo com o art. 20, § 1º, da Lei nº 8.213/91, ela é apenas relativa, sendo afastada pela comprovação de infecção do empregado no decorrer de suas atividades, especialmente pela parte final do dispositivo legal que destaca “salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”, o que não restou provado nos autos eletrônicos. Recurso das reclamadas providos. (PROCESSO nº 0000632-79.2020.5.08.0130 (ROT); julgado em: 15 de março de 2022; publicado em: 18/03/2022; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

I - RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. DOENÇA DO TRABALHO. INFECÇÃO POR SARS-COV-2. As doenças endêmicas gozam de presunção relativa quanto ao não enquadramento como acidente de trabalho ou doença ocupacional, de acordo com o art. 20, § 1º da Lei nº 8.213/1991, salvo à vista da comprovação de infecção da empregada, quando do exercício de suas atividades, especialmente pela parte final do dispositivo segundo o qual “salvo comprovação de que é resultante de

exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”, o que não restou provado no caso concreto. Recurso improvido. **II - DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** Tendo restado configurado que a dispensa da recorrente constituiu abuso do direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, violando o princípio da dignidade da pessoa humana, faz jus à indenização por dano moral. Recurso provido em parte no particular. (ACÓRDÃO TRT 1ª T/ROT 0000146-16.2022.5.08.0101; julgado em: 15 de setembro de 2022; publicado em: 20/09/2022; Relatora: Desembargadora do Trabalho SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY)

S

SIGILO DE DOCUMENTOS. RETIRADA DO SIGILO APÓS O TÉRMINO DO PRAZO CONCEDIDO PARA QUE O AUTOR SE MANIFESTASSE ACERCA DE TAIS DOCUMENTOS. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. Resta caracterizado o cerceamento de defesa apto a justificar a nulidade processual quando o sigilo atribuído à documentação juntada pela defesa somente é retirado após o término do prazo concedido ao autor para que este se manifestasse acerca de tais documentos, mormente quando a decisão recorrida julgou improcedentes os pedidos com base em tal documentação. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000571-77.2021.5.08.0101; julgado em: 24 de agosto de 2022; publicado em: 30/08/2022; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

T

TEMPO À DISPOSIÇÃO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. TROCA DE UNIFORME OBRIGATORIAMENTE DENTRO DA EMPRESA - CONFIGURAÇÃO. Nos termos do art. 4º da CLT, considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. No caso, considerando que a empresa negou a existência do alegado tempo à disposição, competia ao autor o ônus probatório quanto aos fatos constitutivos do seu direito, ônus do qual se desvencilhou, ao provar que era obrigado a fazer a troca de uniforme dentro da empresa e sem o registro do aludido tempo na jornada de trabalho, enquadrando-se na moldura legal do art. 4º, §2º, VIII, da CLT. Correta a r. sentença. Nada a reformar. (PROCESSO nº 0000068-50.2022.5.08.0124 (ROT); julgado em: 6 de setembro de 2022; publicado em: 09/09/2022; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)



NOTICIÁRIO

CONCILIAÇÕES

6ª SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

A 6ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista aconteceu de 23 a 27 de maio de 2022, em todo o Brasil. Nesta edição, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) movimentou R\$-9.460.118,36, com a homologação de 610 conciliações. No ano de 2019, quando ocorreu a 5ª Semana Nacional de Conciliação, o TRT8 alcançou 668 acordos, que somaram R\$ 7.6 milhões.

Quantitativo - De acordo com a Coordenadoria de Gestão Estratégica do Tribunal (COGES), cerca de 8.370 pessoas foram atendidas na edição, que contou com a participação de 291 magistrados e magistradas. Foram realizadas 1.854 audiências e homologados 610 acordos, sendo arrecadados R\$-1.451.277,53 para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e R\$-1.074.072,31 para a Receita Federal.

Acordos - A Vara do Trabalho (VT) de Altamira, no Sudeste do Pará, chegou a 8 conciliações, que somaram R\$-1.027.853,67, sendo a Vara com o maior valor de acordos. Em Macapá, as 8 Varas e o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputa da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) movimentaram cerca de R\$-645 mil, com 59 acordos.

O CEJUSC-Belém realizou 254 audiências, com 123 acordos homologados, somando R\$-743.525,10. O CEJUSC-2º Grau pautou 62 audiências, com 20 conciliações, somando R\$-574.426,06, sendo que, deste valor, cerca de R\$-300 mil foram oriundos de 8 acordos com a Caixa Econômica Federal.

12ª SEMANA NACIONAL DA EXECUÇÃO TRABALHISTA

A 12ª edição da Semana Nacional da Execução Trabalhista, organizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com o apoio dos 24 tribunais regionais do trabalho do Brasil, aconteceu de 19 a 23 de setembro de 2022, com o lema: “Na cara do gol - vire o jogo e finalize seu processo”. No período, magistrados, servidores das unidades judiciárias e administrativas dos tribunais se mobilizam para a realização de audiências de conciliação em execução, ações de pesquisa patrimonial, alienação judicial de bens penhorados e pautas especiais, entre outras ações.

Nos 24 tribunais do trabalho do país, a semana movimentou mais de R\$-2,8 bilhões (R\$-2.810.769.527,98). A quantia é recorde para uma única edição do evento, superando a edição do ano anterior (R\$-1,8 bilhões).

Segundo dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do CSJT, a edição de 2022 atendeu mais 287,1 pessoas e homologou quase 15,8 mil acordos de conciliação em todo o país. Foram mais de 58,2 mil audiências realizadas e 72 mil processos pautados, além de 595 leilões. O evento também arrecadou mais de R\$-141,4 milhões de imposto previdenciário, além de R\$-74,9 de Imposto de Renda.

Precatórios

A Coordenadoria de Execução da Fazenda Pública do TRT8 (COFAZ) participou, pelo segundo ano consecutivo, da Semana Nacional de Execução Trabalhista.

Em 2022, a juíza auxiliar da Presidência, Silvana Braga Mattos, esteve à frente das 28 audiências agendadas, juntamente com a equipe da COFAZ, cuja coordenadora é a servidora Daniela Chamma Farias de Souza. Em 2021, foram realizadas 50 audiências.

Fruto das conciliações de 2021, quando foram firmados Convênios e elaborados Cronogramas de Pagamentos com Municípios dos Estados do Pará e Amapá, integrantes do Regime Geral de Pagamento de Precatórios, inúmeros precatórios vencidos e até mesmo vincendos chegaram a ser quitados.

As audiências, tanto em 2021 quanto em 2022, também possibilitaram a consolidação de acordos entre as partes, visando à quitação integral de precatórios, como, por exemplo, o do Município de Novo Repartimento. Em 2021, os cinco precatórios inscritos em lista de ordem cronológica foram objeto de quitação antecipada, totalizando mais de R\$-330 mil pagos aos exequentes/beneficiários. O mesmo ocorreu em 2022, quando, por meio de Convênio, foi possível programar o pagamento, parcelado e antecipado, de mais 8 precatórios devidos pelo município, movimentando valores superiores a R\$-700 mil.

O êxito das conciliações permitiu considerável diminuição do acervo de precatórios inscritos em lista de ordem cronológica.

Resultado 2021: 12 convênios (Monte Alegre, Rondon do Pará, Alenquer, Muaná, Portel, Cachoeira do Arari, Colares, Bannach, Água Azul do Norte, Moju e Pau d'Arco); 4 acordos entre as partes (Novo Repartimento, Redenção, Limoeiro do Ajuru e São João do Araguaia); 5 repactuações com o MPT8 (Anapu, Inhangapi, Medicilândia, São Francisco do Pará e Vitória do Xingu); 1 cumprimento TAC (Santo Antônio do Tauá); 5 quitações integrais: (Igarapé-Açu, Vigia, Marabá, Vitória do Jari e Canaã dos Carajás).

Resultado 2022: 1 termo aditivo (Moju); 4 convênios (Novo Repartimento, Redenção, Santarém e Santo Antônio do Tauá); 1 acordo entre as partes (Paragominas); 2 quitações integrais (Portel e Marabá); 1 repactuação com o MPT8 (Moju). As tratativas com alguns municípios ainda estão em andamento, outros não tiveram interesse em conciliar, haja vista não haver precatórios ainda vencidos.

Dentre os processos envolvidos nas conciliações, desde 2021, das 59 requisições de pagamento (RPs) previstas para serem quitadas, 35 foram pagas - sendo que muitas delas se encontravam vencidas. A previsão é que até o final das avenças, 102 exequentes sejam beneficiados, movimentando valores de cerca de R\$-5 milhões.

XVII SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO

De 7 a 11 de novembro de 2022, sob o tema “Menos conflitos e mais recomeços”, a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) participou da XVII Semana Nacional da Conciliação, realizada anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A Semana é desenvolvida desde 2006, nos tribunais do trabalho, estaduais e federais de todo o Brasil, com objetivo de solucionar as demandas judiciais de forma mais amigável e pacífica. Em 2002, o Plantão da Conciliação funcionou durante toda a semana.

Para ampliar sua atuação e alcance das atividades do evento, o TRT8 realizou levantamento de seus processos e priorizou ações para busca da conciliação, tendo por base a dimensão de valores e número de pessoas beneficiadas. Foram agendadas audiências, com 362 processos inscritos previamente, com destaque aos seguintes casos: - Processo do SINTCVAPA X Nazaré Comercial de Alimentos e Magazine; - Processo em tramitação na 4ª Vara do Trabalho (VT) de Parauapebas, acerca de “Dano Moral Coletivo” (Sindicato dos Empregados da Rede Privada de Saúde (Regiões Sul e Sudeste do Estado do Pará) X GAMP. Valor da causa: R\$ 4.940.000,00; - Processo da empresa GANA GOLD MINERAÇÃO LTDA, em tramitação na VT de Itaituba.

Como novidade, em 2022, a JT8 disponibilizou um mecanismo de reclamação pré-processual: as partes, tendo interesse em apresentar a questão para a Justiça do Trabalho, não necessitaram ajuizar uma ação trabalhista, puderam procurar um dos três Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Soluções de Disputa da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT), para ser feita uma audiência de mediação com a produção de um termo de acordo, resolvendo a questão sem ter a ação trabalhista efetivada. Atuaram no evento todos os CEJUSCs da JT8: Belém, Macapá e Parauapebas.

Abertura

O TRT8 realizou, nas dependências do CEJUSC-Belém, de forma presencial, na manhã de 07/11, a cerimônia oficial de abertura da XVII Semana Nacional de Conciliação, com a presença da desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), que, em seu pronunciamento, destacou: “Costumo dizer que a conciliação é o melhor resultado para um processo, porque é um resultado encontrado pelas partes, e, como diz o tema deste

ano, as partes têm a oportunidade de reencontro, pois só elas são capazes de encontrar a melhor solução para os seus conflitos”.

O coordenador do CEJUSC-Belém, juiz Avertano Messias Klautau, assim se pronunciou: “Na cultura da paz é muito forte a ideia do tema da conciliação, pois os acordos têm esse olhar para o futuro. A sentença busca fatos que ocorreram no passado, já o acordo destaca a ideia de reencontro, e é nesse momento que as partes têm a atuação valorizada”.

Resultado

Segundo o coordenador do CEJUSC-Belém, um dos destaques da Semana foi a conciliação em processo coletivo, entre o Sindicato e o Supermercado Nazaré, no qual mais de 1.000 trabalhadores foram alcançados pelo acordo, com cifras de mais de R\$-20 milhões.

“Nós tivemos no CEJUSC-Belém, a título de exemplo, comparando em números, 217 audiências com as partes presentes na Semana da Conciliação; dessas 217, 161 foram resolvidas por acordo”, finalizou o juiz Avertano Klautau.

Leilão

Como parte da XVII Semana Nacional da Conciliação, em 16/11 o TRT8 realizou Leilão de Bens e Imóveis, levantando mais de R\$-2 milhões, com destaque para a venda de imóvel da empresa Viação Icoaraci, no valor de R\$-1.615.000,00.

PID

AJT8 já está usando os Pontos de Inclusão Digital (PID) como recurso para dar mais celeridade nos processos de conciliação. Durante a realização da XVII Semana Nacional de Conciliação, moradores dos municípios de Salinópolis, São João de Pirabas e Tracuateua, no Nordeste do Pará, tiveram a oportunidade de participar de audiências em que alcançaram a conciliação de suas demandas.

As ações trabalhistas julgadas surgiram na itinerância da VT de Capanema, em parceria o CEJUSC-Belém, em setembro de 2022. No decorrer das audiências, houve esclarecimentos sobre direitos trabalhistas, na sequência o ajuizamento da reclamação, com a viabilização de apresentação de documentos e também a participação nas audiências telepresenciais, por meio do PID.

O programa traz mais comodidade aos moradores de localidades que não têm acesso direto à Justiça, ou precisam se deslocar para outras cidades para interpor reclamações trabalhistas. Nessas localidades, a população enfrenta várias barreiras: a do conhecimento, por não saber seus direitos; a de não conseguir apresentar reclamação, por não haver Poder Judiciário; e a falta de internet de qualidade na região.

“Hoje nós temos audiências ocorrendo também de maneira remota, de processos que foram ajuizados na itinerância do Nordeste do Pará, e, dessa forma, o Poder Judiciário viabiliza os serviços e as ferramentas necessárias para

a participação das partes no processo. É uma forma de usarmos a tecnologia para aproximar a população dos serviços do Tribunal, e da Semana Nacional de Conciliação”, explicou o coordenador do CEJUSC-Belém, o juiz Avertano Klautau.

EJUD8

CURSO “ADMINISTRAÇÃO JUDICIAL APLICADA”

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) realizou, no dia 30 de maio de 2022, a primeira aula do Curso “Administração Judicial Aplicada”, por meio da plataforma Zoom. O curso foi ministrado pelo professor e juiz federal Carlos Haddad e pelo professor e mestre Luís Pedrosa. Os dois são fundadores do Instituto Administração Judicial Aplicada (Aja) e percorrem o Judiciário brasileiro promovendo a melhoria através de práticas de gestão.

O curso ensinou como melhorar a comunicação entre a secretaria e o gabinete e o clima organizacional das unidades, além de também ajudar na melhoria e no aumento da produtividade do magistrado e do fluxo processual. Foram discutidos assuntos como políticas de gestão e propostas de ações de aprimoramento à prestação jurisdicional e à administração dos processos do trabalho em Varas de Tribunais do Trabalho. Além disso, também foi debatida a elaboração de propostas de projetos a serem executados pelas unidades judiciárias e pelo Tribunal, em que pese os cortes orçamentários e a carência de pessoal, exercitando, assim, a consciência coletiva da necessidade de planejamento de cada passo futuro.

A programação encerrou em 5 de outubro de 2022 e contou com 94 horas-aula, sendo 14h telepresenciais e 80h em formato autoinstrucional.

CURSO DE DIFUSÃO CIENTÍFICA

Com o tema “O Trabalho no Capitalismo de Plataforma: Indústria 4.0, Trabalho Digital e Uberização”, a EJUD8 promoveu, em formato virtual, nos dias 9 e 10 de junho de 2022, o segundo módulo do Curso de Difusão Científica.

O curso teve como público-alvo magistrados e servidores do TRT8, bem como dos TRTs - 10ª, 11ª, 14ª e 24ª Regiões, com mais de 100 participantes presentes nos dois dias.

Coordenado pelo professor Ricardo Antunes, da Unicamp e pela procuradora do trabalho Clarissa Schinestsck, o evento deu continuidade à divulgação do Projeto “Trabalho, Tecnologia e Impactos Sociais: o advento da Indústria 4.0”, desenvolvido pelo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho

e suas Metamorfoses, do IFCH/Unicamp, e pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

O desembargador Walter Roberto Paro, diretor da EJUD8, e a desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, vice-diretora da EJUD8, deram as boas-vindas aos palestrantes e facilitadores do curso.

O curso trouxe as principais tendências no mundo do trabalho contemporâneo, destacando o mundo digital e o mundo uberizado; as condições do trabalho a partir do Direito Ambiental do Trabalho; produtos do capitalismo em plataforma e dos avanços das tecnologias de informação e comunicação.

Com objetivo de demonstrar que as plataformas de serviço não respeitam as leis trabalhistas atuais, foram apresentadas pesquisas realizadas em relação ao trabalho e a luta dos entregadores por aplicativos; contratos das plataformas de atendimento virtual; pesquisa em outros países sobre o atendimento do serviço de mobilidade urbana e a demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital.

II SIMPÓSIO INTERNACIONAL

A EJUD8 promoveu, nos dias 18 e 19 de agosto de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves e pelo canal do TRT8 no YouTube, o II Simpósio Internacional: “Sociedade, Tecnologia e Jurisdição Trabalhista”.

O evento reuniu ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), desembargadores, juízes, professores, advogados e pesquisadores do Brasil, da Espanha e do Uruguai, com o objetivo de discutir a união da tecnologia e o mercado de trabalho e quais as consequências na Justiça Trabalhista e na sociedade.

18/08

8h45 - *Abertura solene* - José Edílssimo Elizário Bentes, desembargador do TRT8, no exercício da Presidência; Walter Roberto Paro, desembargador do TRT8 e diretor da EJUD8.

9h - *Conferência de abertura* - El trabajador y el lugar de trabajo en el siglo XXI - professora titular Esperanza Macarena Sierra Benítez (Universidade de Sevilha, na Espanha).

10h às 11h20 - *1º Painel - Proteção de Dados e Relações de Trabalho*

- Desafios na proteção de dados: tendências do direito comparado - professor mestre Renato Ópice Blum (advogado).

- Desafios na proteção de dados: o caso do direito brasileiro - professora Ana de Oliveira Frazão Vieira de Mello (UnB).

- Proteção de dados nas relações materiais de trabalho: pontos sensíveis - professora doutora Tereza Aparecida Asta Gemignani (desembargadora do TRT15).

- Proteção de dados e jurisdição trabalhista: questões polêmicas - professor doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto (juiz do TRT18).

11h20 às 12h20 - 2º Painel - *Juízo 100% Digital na Amazônia*

- Jurisdição e telepresencialidade: mais do mesmo ou mudança paradigmática? - professor doutor Sérgio Torres Teixeira (professor da UFPE, desembargador do TRT6 e membro da ABDT).

- Juízo 100% Digital na Amazônia: experiências e desafios - professor especialista Dorotheo Barbosa Neto (juiz do TRT14 e juiz auxiliar do CNJ).

- Acesso à Justiça na Amazônia: boas práticas em foco - professora doutora Christiana D'Arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim (juíza do TRT14).

14h às 15h - 3º Painel - *Desafios Contemporâneos do Sindicalismo*

- Sindicalismo no Brasil - professor doutor Túlio de Oliveira Massoni (professor da UNIFESP e advogado-SP).

- Sindicalismo no mundo - professor doutor Gilberto Stürmer (professor da PUC-RS, advogado-RS, membro da ABDT).

- Proteção sindical e trabalho mediado por plataformas - professor doutor Jorge Rimolo Rosenbaum (professor da Universidade da República, no Uruguai).

15h às 16h - 4º Painel - *Responsabilidade Civil e Pandemia*

- Pandemia e responsabilidade civil: aprendizados - professora doutora Flaviana Rampazzo Soares (advogada-RS).

- Responsabilidade civil patronal em contexto pandêmico: tendências - Amaury Rodrigues Pinto Júnior (ministro do TST).

- Tutela jurídica do direito à desconexão no Brasil: desafios - professor doutor José Affonso Dallegrave Neto (advogado-PR e membro da ABDT).

19/08

9h às 10h20 - 5º Painel - *Avanços Tecnológicos e Mundo do Trabalho*

- Gestão algorítmica da vida? - professor doutor Ney Stany Moraes Maranhão (professor da UFPA, juiz do TRT8 e membro da ABDT).

- Gestão algorítmica do trabalho: perspectivas - professor doutor Homero Batista Mateus da Silva (professor da USP e juiz do TRT2).

- Trabalho sob demanda em plataformas digitais: vínculo de emprego? - professor doutor Antonio Rodrigues de Freitas Junior (professor da USP e advogado-SP).

- Teletrabalho: Possibilidades e desafios - Cláudio Mascarenhas Brandão (ministro do TST).

10h20 às 11h20 - 6º Painel - *Racionalidade e Precedentes Judiciais*

- Segurança jurídica e sistema de precedentes: problemáticas atuais - professor doutor Daniel Mitidiero (professor da UFRGS e advogado-RS).

- Precedentes judiciais: direito comparado - professora doutora Fernanda Antunes Marques Junqueira (juíza do TRT14).

- Sistema de precedentes e processo laboral: desafios - Gisele Santos Fernandes Góes (professora da UFPA e procuradora do MPT8).

14h às 15h - *Conferência de encerramento* - Papel da Justiça do Trabalho no século XXI - Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (ministro do TST).

CURSO “VULNERABILIDADES E MÍDIAS SOCIAIS: MITIGAÇÃO DE RISCOS”

A EJUD8 promoveu, no dia 25 de agosto de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, o curso “Vulnerabilidades e mídias sociais: mitigação de riscos”. Realizado de forma exclusivamente presencial, a formação foi ministrada por Alesandro Gonçalves Barreto, professor, delegado de polícia e coordenador do Laboratório de Operações Cibernéticas na Secretaria de Operações Integradas, do Ministério da Justiça.

O curso teve por objetivo ofertar aos participantes o conhecimento necessário para atuação no ambiente cibernético nas situações rotineiras que estabelecerão condições para ampliar conhecimentos na compreensão do ciberespaço e seus desafios nas redes sociais e na proteção.

Objetivos Metodológicos - despertar o compromisso para o aperfeiçoamento e comprometimento profissional; garantir ao profissional a realização de procedimentos adequados para proteção e mitigação de riscos no meio cibernético; estabelecer condições para ampliar conhecimentos na compreensão do ciberespaço e seus desafios; redes sociais x proteção; aplicativos de mensageria x crimes praticados; golpes e outras fraudes praticadas.

Conteúdo programático: 1 - Contexto: internet; crimes; vulnerabilidades. 2 - Proteção: mitigação de riscos; generalidades; senhas; e-mail; e-commerce; mensageria; telefone; financeiro; desindexação de conteúdo. 3 - Clonagem de WhatsApp: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*. 4 - Invasão de Instagram: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*; busca de dados. 5 - Perfil Fake WhatsApp: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*. 6 - Perfis Fakes no Instagram e Facebook: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*. 7 - SIMSWAP: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*. 8 - E-mail: *modus operandi*; registro de ocorrência; *cases*. 9 - Outros golpes. 10 - Providências da vítima; inquérito policial; registro de ocorrência; preservação do conteúdo; recebimento de valores.

CURSO “IGUALDADE E INCLUSÃO RACIAL NO JUDICIÁRIO”

Em alusão ao Dia da Raça, celebrado no dia 5 de setembro, a EJUD8 lançou a 1ª turma do Curso “Igualdade e Inclusão Racial no Judiciário”, com vistas a promover uma sociedade igualitária por meio da educação antirracista como elemento indispensável para a mudança.

Disponível no *Campus Virtual*, no período de 5 de setembro a 10 de outubro de 2022, o curso esteve aberto a magistrados e servidores do TRT8, na modalidade autoinstrucional, com carga horária de 30 horas/aula.

Conteúdo: Desigualdade e discriminação racial; O Brasil como um país racista; Contexto racial atual: As questões raciais no Brasil; Década Internacional de Afrodescendentes; Direitos humanos e ações afirmativas; Cotas raciais; Legislação brasileira: Constituição Federal de 1988; Lei Caó; Injúria racial; Estatuto da Igualdade Racial; Inclusão da temática “História e Cultura Afro-Brasileira” no currículo escolar; Cotas em universidades públicas e concursos públicos; Gênero e Raça: Dossiê Mulheres Negras; A pirâmide das desigualdades; Diagnóstico de trabalho; Inclusão racial nos órgãos judiciários: gênero e raça nos órgãos judiciários; Racismo institucional; Os desafios da inclusão e valorização racial; Reflexões quanto ao racismo.

CURSO “ATUAÇÃO JUDICIAL NA PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA E A DIFÍCIL MUDANÇA DE PARADIGMAS”

A EJUD8, em parceria com o Comitê de Incentivo à Participação Feminina na Justiça do Trabalho da 8ª Região, promoveu o Curso “Atuação Judicial na Perspectiva Antidiscriminatória e a Difícil Mudança de Paradigmas”, com o tema “Direito da Mulher”.

As atividades contaram com o apoio da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, da Comissão Permanente de Gestão Ambiental e do Grupo de Trabalho sobre Diversidade e tiveram o objetivo de apresentar diretrizes teóricas e metodológicas para identificar e enfrentar as desigualdades e aplicação de protocolo para o julgamento, além de oferecer espaço de diálogo e escuta à equipe e proporcionar reflexões críticas para promoção de acolhimento.

O curso, ministrado pela advogada Natasha de Vasconcelos (membro da Comissão Nacional da Mulher Advogada do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil) e pela psicóloga Bárbara Sordi (coordenadora do Grupo de Estudos e Coletivo “Relações de gênero, feminismos e violências” e do Projeto de Atendimento para Violências de Gênero “Sobre (bem) viver”), foi realizado na modalidade híbrida, com encontros presenciais, no Auditório da EJUD8, e virtuais, pelo *Google Meet*.

Destinado a magistrados, servidores e estagiários do TRT8, foram tratados como temas principais os direitos das mulheres, as violências e discriminações sofridas e, ainda, a desigualdade de gênero.

Programação: 23/09 - Tema: Direitos das mulheres. 30/09 - Roda de conversa: Sobre ouvir violências. 14/10 - Tema: Vamos falar sobre desigualdade. 21/10 - Roda de conversa: Cuidando de cuidadores. 11/11 - Tema: Discriminação e violência. 18/11 - Tema: Acolhimento e escuta ativa.

PALESTRA: MIGRAÇÃO DE REGIME PREVIDENCIÁRIO

No dia 13 de outubro de 2022, a EJUD8 promoveu palestra sobre Migração de Regime Previdenciário. O facilitador, Edmilson Enedino, da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud), compareceu ao Auditório da EJUD8, no Fórum Trabalhista de Belém, para auxiliar magistrados e servidores interessados em realizar a migração. A palestra foi transmitida simultaneamente pelo canal do TRT8 no YouTube. Na ocasião, houve atendimento individualizado com os interessados, mediante prévio agendamento.

O plenário do Senado Federal aprovou a reabertura do prazo para migração de regime previdenciário, possibilitando aos interessados deixar o Regime Próprio (RPPS) para o Regime de Previdência Complementar (RPC) até o dia 30 de novembro de 2022. A migração consiste em trocar as regras da aposentadoria regida somente pelo RPPS para que passe a ser uma combinação do RPC com o RPPS, até o teto do INSS. A decisão pela migração deve ser tratada como irreversível.

POSSE DOS NOVOS DIRIGENTES DA EJUD8

Com a missão de combater a evasão e trazer os magistrados para dentro da Escola Judicial, tomou posse, no dia 7 de dezembro de 2022, a nova diretoria da EJUD8. A solenidade ocorreu no *hall* da Galeria dos Diretores da EJUD8, localizada no 12º andar do Fórum Trabalhista de Belém.

Integram a nova gestão da EJUD8 - biênio 2022-2024:

Diretora: desembargadora Francisca Oliveira Formigosa.

Vice-Diretor: juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira.

Conselho Consultivo e de Programas para o 2º Grau: desembargadores Luis José de Jesus Ribeiro, Walter Roberto Paro e Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior.

Conselho Consultivo e de Programas para o 1º Grau: juíza titular Claudine Teixeira da Silva Rodrigues, juíza titular Bianca Libonati Galúcio e juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau. Impossibilitados de comparecer à cerimônia, os juízes Bianca Galúcio e Avertano Klautau tomaram posse na antessala do Gabinete da Presidência em 19/12/2022.

“A minha vida é ultrapassar desafios! E aqui estou firmando um compromisso pessoal com a instituição em dar continuidade ao que vem sendo desenvolvido na EJUD8”, destacou a desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, nova diretora da Escola Judicial. A desembargadora Formigosa é natural da Vila Urucuzal, meio rural de São Sebastião da Boa Vista, no arquipélago do Marajó. Durante seu discurso, lembrou do seu ingresso na educação básica e superior e como isso a preparou para o futuro. “Com muita

dificuldade aprendi a ler aos 3 anos, mas não tinha condições de frequentar a escola, porque ficava do outro lado do rio, e, como era criança, não tinha como me locomover até o local, e essa era a única escola existente na margem do rio Urucuzal. Essa dificuldade inicial me preparou para todos os desafios. Um desafio de terminar o ensino primário, depois o curso de Ciências Humanas, e ingressar na universidade”, refletiu.

Durante a solenidade de posse, o novo presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, falou da atuação da Administração do Tribunal, em conjunto com a Escola Judicial, para auxiliar no enriquecimento do processo de ensino e aprendizagem dos magistrados. “Quero deixar o registro do alinhamento da direção do Tribunal com tudo aquilo que foi falado: na necessidade de capacitarmos melhor os nossos magistrados, de fornecer, cada vez mais, elementos para que nossa ação seja voltada para a valorização do ser humano e, acima de tudo, do princípio que realça a dignidade da pessoa humana. Sei bem o desafio que Vossa Excelência, desembargadora Francisca Formigosa, e os demais integrantes do corpo diretivo terão nos próximos anos”, destacou o presidente do TRT8, que já esteve à frente da direção da EJUD8.

“Uma escola não tem sentido se não exercer o seu papel pedagógico e, ao mesmo tempo, beneficiar a todos. Então, estamos nessa ‘navegação’ todos nós magistrados, como também estão os servidores da Escola e do Tribunal, e todos aqueles que, de forma compromissada e responsável, querem embarcar nesta nossa canoa e que possam ir sonhando conosco para atingirmos os nossos objetivos institucionais, que são os mais elevados”, destacou, na ocasião, o ex-diretor da EJUD8, desembargador Walter Roberto Paro.

Oriundo de escola pública de São Sebastião da Boa Vista, no arquipélago do Marajó, a mesma cidade em que nasceu a nova diretora da EJUD8, o juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira tinha o sonho de se tornar professor e assim contribuir com o desenvolvimento educacional da sua cidade, pois acredita na educação transformadora, e foi exatamente na magistratura que se tornou vice-diretor da Escola Judicial. “É com grande alegria que assumo o cargo de vice-diretor da Escola Judicial para poder, junto com a desembargadora Formigosa, dar continuidade aos trabalhos de direções tão exitosas que passaram por aqui. Sei da importância da escola para a formação das pessoas. Os desafios que se iniciam hoje serão tratados com responsabilidade, seriedade, compromisso e dedicação”, destacou.

Na ocasião, a então vice-diretora da EJUD8, desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, em reconhecimento ao essencial papel desempenhado pelos servidores e estagiários integrantes do corpo funcional da EJUD8, procedeu à entrega de Portaria de Elogio, a cada um, individualmente, em sinal de agradecimento pela dedicação, empenho e eficiência com que prestaram assistência durante os dois anos da gestão que se encerrou.

A Resolução TRT8 nº 68/2001 instituiu a EJUD8, que tem a finalidade de promoção, formação e aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho da 8ª Região, desenvolvendo atividades de ensino e aprendizagem e pesquisa nas diversas modalidades educativas e estratégias didático-pedagógicas, alinhadas às diretrizes da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

Uma das atribuições da EJUD8 é promover a formação e desenvolvimento continuado dos magistrados, do TRT8, com a realização de cursos, seminários e estudos no campo das Ciências Jurídicas e Sociais, com especial ênfase no Direito do Trabalho, no Processo do Trabalho e na transformação digital, pesquisas e outras atividades de ensino, edições e publicações, bem como a participação em encontros regionais, nacionais e internacionais para debate de questões relativas às atividades afetas à entrega da prestação jurisdicional e ao papel social da Justiça do Trabalho.

ENCERRAMENTO DO ANO LETIVO

Na manhã do dia 15 de dezembro de 2022, a EJUD8 realizou palestra de Encerramento do Ano Letivo de 2022. A conferência de encerramento foi apresentada pela desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, com o tema “O trabalho infantil na Amazônia: desafios e perspectivas”.

A palestra de encerramento ocorreu de forma on-line e contou com a participação do presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia; da diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa; além de magistrados e servidores.

“Este é o primeiro evento realizado com a nova direção da EJUD8, quero dizer, inicialmente, sobre a minha felicidade e alegria de participar desta conferência que representa o encerramento do Ano Letivo 2022 da EJUD8; o encerramento de um ano coroadado de sucesso, não só pelo brilhantismo dos juízes e desembargadores que participaram da direção da Escola que finalizou no mês de dezembro, como também da participação dos juízes e juízas que integram o TRT da 8ª Região”, pontuou a diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Formigosa.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Losada Maia, parabenizou pela escolha da palestra de finalização do Ano Letivo: “Estou duplamente satisfeito, tanto em participar do Encerramento do Ano Letivo 2022 da Escola Judicial, ambiente muito especial pra mim, como também saber que a nossa convidada é a Drª Zuíla, talvez a maior autoridade no assunto do combate ao trabalho infantil”. O presidente reforçou o compromisso em combater a evasão na Escola Judicial: “Temos a necessidade de trazer para

dentro do ambiente da EJUD8 os nossos colegas do 2º grau, vou me empenhar para conseguirmos resolver isso”.

Em sua apresentação, a desembargadora Zuíla Dutra destacou as piores forma de trabalho infantil que ainda estão inseridas na sociedade e os princípios basilares da Constituição Federal, “com a construção de uma sociedade livre, justa e solidaria, com a erradicação da pobreza e marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais, com a promoção do bem de todos sem quaisquer tipos de discriminação que, infelizmente, o cumprimento do dever de implementar políticas públicas para o atingimento deste objetivo deixou muito a desejar nestes últimos anos”.

A palestra apresentou modalidades de trabalho infantil que, muitas das vezes, passam despercebidas, como, por exemplo, apanhador de açaí: “Reafirmo meu compromisso pessoal de lutar contra as desigualdades sociais e contra o trabalho infantil. Alimento a crença que conseguimos deixar para as futuras gerações a lembrança do trabalho infantil apenas nos livros de História, como mal eliminado pela nossa geração”, concluiu a gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da 8ª Região.

A cerimônia foi encerrada pelo vice-diretor da EJUD8, juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira: “Esse é um momento muito importante para a EJUD8, o encerramento de um Ano Letivo, e finalizamos da melhor forma possível, trazendo a Drª Zuíla Lima para tratar de um tema que atinge o mundo e, principalmente, de uma forma bem peculiar, a nossa Região Amazônica”.

Ao final, a corregedora regional reuniu os com magistrados de 1º grau, também pelo Zoom.

VT DE SÃO FÉLIX DO XINGU DINAMIZA ATENDIMENTO À POPULAÇÃO LOCAL

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), por meio da Vara do Trabalho (VT) de São Félix do Xingu, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT), passou a disponibilizar, desde junho de 2022, ampla e moderna estrutura de comunicação audiovisual, com o uso da internet, à população local, em especial ao trabalhador rural, que busca os serviços da Justiça do Trabalho no município do Sudeste paraense.

As ferramentas permitem, por exemplo, que o MPT realize audiências e tomadas de depoimentos por meio de videoconferência. A dinâmica vem surtido efeito positivo e já reflete na efetividade dos trabalhos da Vara. As medidas também contribuem para o acesso dos jurisdicionados a outros órgãos, haja vista que o posto de atendimento do MPT mais próximo de São Félix do Xingu localiza-se em Marabá.

O titular da VT de São Félix do Xingu, juiz Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, pontuou que a modalidade pode ser o estímulo para que futuras parcerias possam ser efetivadas, no sentido de criar um fórum compartilhado com demais órgãos competentes. “A prática sugere uma semente do que poderia ser um fórum compartilhado, com a presença de órgãos de fiscalização e de polícia, com a consequente diminuição de custos de operação para todos os órgãos envolvidos e, ao mesmo tempo, contribui para que tais órgãos possam cumprir suas missões institucionais, inclusive em interiores mais afastados, sem que com isso sejam exigidos vultosos orçamentos”, reforçou o magistrado.

Desde sua instalação, em setembro de 2017, a VT de São Félix do Xingu tem contribuído com o acesso aos órgãos de fiscalização, conectando os trabalhadores que necessitam de atendimento com o MPT. No mês de junho de 2021, por exemplo, a Vara serviu de apoio ao Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Escravo, formado pelo MPT e Ministério da Economia, disponibilizando estrutura para a realização de audiências administrativas com advogados e empregadores.

O mais recente atendimento ocorreu em setembro de 2022, quando uma equipe da Vara recebeu um trabalhador, acompanhado por representante da Pastoral da Terra do município, para atendimento com a Procuradoria do MPT do município de Marabá.

CORREIÇÃO INTEGRADA

Abaetetuba, Altamira, Capanema, Tucuruí e Óbidos - 03/06/2022

Juízes, diretores de Vara do Trabalho (VT) e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) participaram, no dia 3 de junho de 2022, de forma telepresencial, pelo *Google Meet*, da Correição Integrada que reuniu as VTs de Abaetetuba, Altamira, Capanema, Tucuruí e Óbidos.

A corregedora regional, desembargadora Mary Anne Acatuassú Camelier Medrado, abriu a reunião destacando a importância e a recomendação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) do retorno presencial em todas as unidades da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8).

A secretária da Corregedoria Regional, Liliane Cohen Calixto, apresentou ferramentas de gestão que auxiliam as rotinas das secretarias de Varas. “São ferramentas que auxiliam, mapeiam todo o fluxo processual. O TRT8 oferece cursos e capacitação para os servidores, que ficam disponíveis na biblioteca virtual”, explicou.

Cerca de 70 pessoas participaram da reunião correicional, que contou, também, com a apresentação das Metas Nacionais para 2022, as quais o TRT8 precisa alcançar, e o mapeamento do Planejamento Estratégico, exposto pelo coordenador da Coordenadoria de Gestão Estratégica do Tribunal (COGES), Rodopiano Rocha da Silva Neto.

Outros assuntos em pauta na Correição foram: inventário de oportunidades; novas funcionalidades do Sistema Hórus e Datajud. O diretor da 1ª VT de Abaetetuba, Lázaro Antônio Gomes de Carvalho, apresentou as boas práticas adotadas naquela Vara, como ferramentas de comunicação interna e de gestão dos processos.

A partir do retorno das Correições no formato presencial, a assistente social do Tribunal, Thamires Moura Leite, e os servidores da COGES, Rodopiano Neto, coordenador de Gestão Estratégica, e Luiz Carlos Damascena, chefe da Seção de Projetos, foram convidados para acompanhar as Correições Ordinárias Integradas nas Varas do Trabalho da 8ª Região, considerando a necessidade de manter a sensibilização de magistrados e servidores no alcance das metas nacionais e regionais do Poder Judiciário, continuar o trabalho de alinhamento estratégico das unidades de primeiro grau, bem como permanecer auxiliando na higidez do clima organizacional.

Até o fim mês de outubro de 2022, todas as Varas do Trabalho da 8ª Região tiveram reunião integrada correicional:

10/06/2022 - Paragominas - telepresencial

30/06 a 01/07/2022 - Parauapebas e CEJUSC Parauapebas - telepresencial

21/07 a 22/07/2022 - Macapá e CEJUSC Macapá - presencial

10 a 11/08/2022 - Santarém - presencial

15 e 16/09/2022 - 1ª, 3ª, 4ª, 6ª, 7ª e 10ª VT de Belém - presencial

16 e 26/09/2022 - 2ª VT de Belém - presencial

16/09 e 03/10/2022 - 5ª VT de Belém - presencial

16/09 e 04/10/2022 - 8ª VT de Belém - presencial

06 e 07/10/2022 - 9ª, 12ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª e 19ª VT de Belém - presencial

07 e 10/10/2022 - 15ª VT de Belém - presencial

25 e 26/10/2022 - Marabá - presencial

18/11/2022 - Central de Execução e CEJUSC Belém - presencial

CAPACITAÇÃO

ASDEP - ECAISS

Curso Liderança Sistemática - Campus Virtual (compartilhado pelo TRT-3ª Região)

03 a 30/06/2022 - Turma 01

05/09 a 03/10/2022 - Turma 02

Objetivo: Capacitar os participantes para que sejam capazes de refletir e ampliar o conhecimento acerca da visão sistêmica, repensar práticas já adotadas e vislumbrar possibilidades de novas ações.

Conteúdo Programático: Unidade 1 - Princípios gerais da abordagem sistêmica em organizações. Unidade 2 - Organizações e instituições enquanto

sistemas. Unidade 3 - A cultura organizacional numa perspectiva sistêmica. Unidade 4 - Liderança comunicação numa abordagem sistêmica: o papel da sinergia em favor de melhorias contínuas. Unidade 5 - O alinhamento estratégico como proposta de ação em contextos organizacionais.

Conteudista/Tutor: professor doutor Alex Fernandes Magalhães (UFMG).

Público-alvo: gestores do TRT8, preferencialmente.

Carga horária: 24 horas-aula.

Código de Ética do TRT8 - Campus Virtual

23 a 30/06/2022 - Turma 01

03 a 10/10/2022 - Turma 02

Objetivo: Contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos e de boas práticas institucionais dos servidores no exercício de suas funções, a partir da identificação de seus direitos e deveres e da reflexão sobre a importância do Código de Ética Institucional.

Conteúdo programático: Unidade 1: Reflexões iniciais: relação entre ética, integridade e o Código de Ética do TRT da 8ª Região. Unidade 2: Abrangência, princípios e valores do Código de Ética do TRT8. Unidade 3: Direitos, deveres e vedações do Código de Ética. Unidade 4: Boas práticas aplicadas ao trabalho no TRT8.

Conteudista: Lia Martins Costa e Silva Cruz, coordenadora de Governança Institucional e presidente da Comissão de Ética dos Servidores do TRT8.

Público alvo: servidores.

Carga horária: 34 horas-aula.

Roda de Conversa sobre o Código de Ética dos Servidores do TRT8 - Google Meet

30/06/2022 - das 14h às 15h30 - 1ª Roda de Conversa

06/10/2022 - das 14h às 15h30 - 2ª Roda de Conversa

Condução: Lia Martins Costa e Silva Cruz, coordenadora de Governança Institucional e presidente da Comissão de Ética dos Servidores do TRT8, e Helaine Cunha de Carvalho, chefe da Divisão de Controladoria Administrativa e membro da Comissão de Ética dos Servidores do TRT8.

Público-alvo: servidores.

Durante a roda de conversa foi apresentada uma cartilha sobre o Código de Ética dos Servidores do TRT8, elaborada pela Comissão de Ética. “O código é destinado a todos os servidores e, agora, com a atualização, nós deixamos explícito que ele é direcionado aos magistrados, servidores terceirizados, estagiários, voluntários e a qualquer pessoa que preste serviço ao Tribunal”, enfatizou Lia Martins.

Curso Segurança da Informação - Campus Virtual (compartilhado pelo TRT-4ª Região)

08/08 a 05/09/2022 - Turma 02

24/10 a 21/11//2022 - Turma 03

Customização: SETIN em parceria com a EJUD8 e a ECAISS.

Objetivo: Familiarizar os participantes sobre os conceitos e as melhores práticas de Segurança da Informação.

Objetivos específicos: Conhecer os conceitos básicos de Segurança da Informação; Identificar a importância estratégica da Gestão da Segurança da Informação; Conhecer as ações maliciosas e quais ferramentas podem proteger este ambiente; Identificar atitudes que podem contribuir para a proteção das informações.

Conteúdo programático: Módulo 01 - Conceitos Básicos de Segurança da Informação. Módulo 02 - Gestão de Segurança da Informação. Módulo 03 - Proteção contra ações maliciosas. Módulo 04 - Segurança da Informação na Prática.

Instrutor: Alfredo Jorge Serrão Gonçalves, analista judiciário, Apoio Especializado - Tecnologia da Informação.

Público-alvo: servidores do TRT8.

Carga horária: 20 horas-aula.

Curso Ferramentas da Pesquisa Patrimonial

17 e 18/08/2022

O curso foi uma das ações do Programa de Efetividade da Execução, que faz parte da capacitação dos oficiais de justiça no desenvolvimento das ferramentas de pesquisa patrimonial. As ferramentas digitais são acessíveis para os magistrados e servidores do TRT8, por meio de convênios com determinados órgãos.

O facilitador do curso, Walmir Ferreira Gama, que responde pela chefia do Núcleo Pesquisa Patrimonial do TRT8, afirmou que o Tribunal possui 18 ferramentas de pesquisa patrimonial. “Hoje, no curso, estamos utilizando apenas 7 ferramentas de pesquisa, que são mais voltadas para o trabalho do oficial de justiça. São pesquisas sobre a sociedade das empresas, onde está o bem da empresa e em que nome está aquele bem. Por exemplo, ele vê que um executado tem um veículo, e precisa saber se o veículo é dele ou não é. Por meio da placa do veículo e pesquisar no sistema ele terá acesso aos dados do veículo, placa, endereço, chassi e o dono do veículo. Essas ferramentas de pesquisa patrimonial auxiliam muito no serviço e na execução trabalhista”, ressaltou.

Público-alvo: oficiais de justiça do TRT8 que atuam em Belém e Ananindeua.

Local: Laboratório de Informática da ECAISS.

Curso de Redação Jurídica

14 a 16/09/2022 - Turma 01

03 a 05/10/2022 -Turma 02

Os participantes puderam aprender mais sobre a comunicação clara, precisa e objetiva, produção de textos coesos e coerentes, por meio de técnicas de redação e instrumentos de TI e, ainda, conheceram as regras de estrutura e padronização textual, visando aperfeiçoar o exercício de suas funções no trabalho.

Instrutora: professora Olívia Rocha Freitas.

Público-alvo: magistrados e servidores que exercem atividades em Gabinetes de Desembargadores do TRT8.

Local: Sala de Aula da ECAISS.

Trilha de Desenvolvimento de Estagiários - Campus Virtual

15 e 29/09/2022

A Trilha de Desenvolvimento de Estagiários foi reelaborada em 2022, para auxiliar de forma mais eficaz o processo de formação profissional dos estagiários. O evento agregou três ações educacionais que sistematizam o desenvolvimento de forma leve, descontraída e sistêmica para os graduandos.

Nesse percurso de ensino e aprendizagem, encontram-se recursos midiáticos que favorecem à entrega do conteúdo e que auxiliam no desenvolvimento dos perfis profissionais dos participantes, ampliando o conhecimento sobre as atividades do órgão, possibilitando reflexões sobre escolhas e padrões de conduta.

Cronograma: I - Curso: Sistema Judiciário Trabalhista - Conteudista Igor de Oliveira Zwicker, analista judiciário e assistente de juiz; II - Cine Estágio: filme “Os Estagiários”- Owen Wilson e Vince Vaughn; e III - Palestra: “A Arte de Ser Livre”- Leila Ferreira; evento compartilhado pela EJUD-12ª Região.

Público-alvo: estagiários.

Carga-horária: 17 horas-aula.

Curso Gestão Ágil para Times Remotos ou Híbridos

03, 06, 10, 13, 17 e 20/10/2022, das 14h30 às 17h10 (aulas pelo Zoom e pelo Ambiente Virtual de Aprendizagem, disponível no site *Eu na TI*)

Objetivo: Proporcionar produtividade e organização profissional e pessoal aos colaboradores das diversas unidades do Tribunal.

Conteúdo programático: Introdução e Motivação Concepção do Organizador Ágil; Passo a Passo Prático (Com Organizador Ágil + Trello); Detalhando os Organizadores de Atividades; Detalhando os Eventos; Detalhando as Práticas; Projeto Prático - Projeto Amor Fundamentos Teóricos.

Instrutor: Jonathan Maia, secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT-7ª Região.

Público-alvo: servidores do TRT8 que desejam ser mais organizados e produtivos, utilizando técnicas objetivas e sustentáveis; gestores que desejam potencializar os resultados de seus times; membros de times híbridos ou remotos que desejam aperfeiçoar suas abordagens de trabalho.

Carga-horária: 24 horas-aula.

Curso Comunicação Não Violenta (compartilhado pelo TRT-6ª Região)

03/10 e 31/10/2022, das 14h às 16h - encontros síncronos

03/10 a 01/11/2022 - *Campus Virtual*

Objetivo: Prevenir, transformar e negociar conflitos internos e externos nas relações de trabalho.

Conteúdo programático: 1. Contexto. Motivação. Exercício de presença e consciência. Fundamentos da CNV como Filosofia do Coração. Conceitos essenciais em Relações e Conflitos - bases para todos os métodos. 2. A construção do olhar e do campo relacional. Etiologias e Funções do Conflito (existenciais, crescimento, necessidades, autodefesa e defesa do grupo (gueto)); campo conflitivo/pacificador; responsabilização interdependente. 2.1. Essência e manutenção da Disciplina Organizacional e Social. Ética como restauração e justiça; meios de autocomposição; valor, equilíbrio e prática social. Arquétipos materno e paterno da ordem. 2.2. O uso da CNV no âmbito organizacional. Conexão da CNV com Práticas Circulares e Restaurativas. 3. A Linguagem inadequada e a CNV - exemplos e análise de casos. Uso de bonecos/papéis em CNV. 3.1. O Diálogo real. Presença. Escuta potente e papel das perguntas. Aspectos comunicacionais - tomada de consciência (pensamento, emoção, corporeidade, relacional) e mundo da Linguagem. 3.2. O Método principal da CNV. Exercícios do Diálogo. Comunicação e percepção emocional e sistêmica. Postura relacional e uso das frases e seus efeitos. Asserções (in)corretas e seus efeitos emocionais. 3.3. O método da escuta sistêmica transformadora (M. L. Pelizzoli). 3.4. Breve olhar sobre a Sistêmica Organizacional. 4. Breve conexão da CNV com Psicologia do Self e sistemas internos com foco em conflitos: Compreensão dos papéis (personas) que utilizamos. O Self como centro e nossas Personas. Fardos e traumas. Relacionamentos viciosos e liberação. Core e Afetividade essencial. Compreendendo padrões e armadilhas nos relacionamentos.

Conteudista/tutor: professor doutor Marcelo Luiz Pelizzoli.

Público-alvo: gestores.

Carga-horária: 34 horas-aula.

Curso Recurso de Revista: Teoria e Prática

18/10/2022 - palestra inaugural

20, 25, 27/10 e 03 e 09/11/2022 - parte teórica

16, 17, 22, 23 e 29/11/2022 - parte prática

A vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, abriu o curso e, durante a palestra inaugural, celebrou o resultado obtido em seu mandato: “Foram dois anos de paz, que conseguimos ótimos resultados. Tivemos um feito muito grande, de apoio pela presidente, que nos deu condições de trabalhar, então me sinto com dever cumprido”.

Conteúdo programático - parte teórica: Definição de Recurso; Princípios Recursais; Pressupostos Recursais Subjetivos e Objetivos; Recurso de Revista em Espécie; Despacho de Admissibilidade.

Instrutor da parte teórica: advogado Márcio Turma.

Conteúdo programático - parte prática: Aula prática sobre o e-Recurso. Preenchimento de campos e noções básicas. Módulo 1; Aula prática sobre o e-Recurso. Técnica de redação de despachos de admissibilidade de recurso de revista. Modelos e pesquisas no e-Recurso. Módulo 2; Aula Prática sobre procedimentos no PJe e no e-Recurso.

Instrutor da parte prática: analista judiciário Fabrício de Figueirêdo Hadad.

Público-alvo: servidores lotados no Gabinete da Vice-Presidência.

Local: Laboratório da ECAISS.

Curso Atuação Estratégica - Google Meet

07 a 10/11/2022

Objetivo geral: Desenvolver nos gestores habilidades que favoreçam uma atuação crítica e eficaz nos processos de planejamento, desdobramento e execução da estratégia institucional.

Objetivo de aprendizagem: 1. Contextualizar a nova gestão pública; 2. Orientar sobre a definição da missão, visão de futuro e valores institucionais; 3. Discorrer sobre a estratégia nacional do Poder Judiciário e seus desdobramentos; 4. Orientar sobre a execução e monitoramento da estratégia; 5. Discorrer sobre a formulação de metas e indicadores individuais e/ou de equipes vinculadas aos planos organizacionais.

Instrutor: Rodopiano Rocha da Silva Neto, coordenador de Gestão Estratégica do TRT8.

Público-alvo: gestores do TRT8.

Carga horária: 8 horas-aula.

Curso de Libras - Módulo Básico

21 a 25/11/2022

Parceria: Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.

Objetivo: Ampliar o uso da língua de sinais no ambiente do Tribunal, especialmente entre os ouvintes. Capacitar e qualificar servidores

e terceirizados para prestar atendimento a pessoas surdas ou com deficiência auditiva em Libras. Despertar o interesse pela língua oficial da comunidade surda brasileira. Possibilitar o convívio com pessoas surdas usuárias da Libras em diversos contextos sociais, mas principalmente no contexto trabalhista.

Conteúdo programático: Língua Brasileira de Sinais. Que língua é essa?; Importância da Libras; Os surdos e a Língua de Sinais; Fundamentos da educação dos surdos; Legislação: Lei 10.436; Decreto nº 5.626/05; Comunicando corretamente com o surdo; Alfabeto manual; Quando devo usar a datilologia?; Configurações de mão; Expressões e sinais não manuais; Sinalizando: Quem? De quem é? Quem é?; Cumprimentos: apresentação, saudação, agradecimento e despedida; Dias da semana, meses do ano e horas; Meios de comunicação e transporte; Cores; Os verbos e as diversas formas de expressão em Libras; Advérbio; Número, a moeda brasileira e suas transações; Diálogos sinalizados; Números: números pares, ímpares, números das Varas do Trabalho; Pessoas e profissionais; Documentos; Localização no espaço: perto, longe, esquerda, direita; Outras expressões: vocabulário específico para o TRT-8ª Região; Criação de um glossário: sinais utilizados no dia a dia do TRT-8ª Região.

Instrutoras: professoras de Libras Aline dos Santos Silva (surda) e Adelmá de Cássia das Neves Mendes (ouvinte); professor Erick de Araújo (surdo), especialista em Libras.

Público-alvo: magistrados, servidores e terceirizados do TRT8.

Carga horária: 30 horas-aula.

Local: Auditório da ECAISS.

COAUD

Curso Fundamentos de Auditoria Interna

Os servidores da Coordenadoria de Auditoria do TRT8 (COAUD) participaram, de 20 a 24/06/2022, do Curso “Fundamentos de Auditoria Interna”, na Sala de Aulas da ECAISS.

O facilitador do curso, Marilson da Silva, analista judiciário do TRT8, explicou que “o conteúdo abrangeu todo o arcabouço jurídico normativo da auditoria, porque a auditoria pública governamental sofreu uma mudança muito grande em 2020, com a edição das diretrizes técnicas de auditoria interna pelo CNJ”. E complementou: “Todos os conceitos repassados estão muito próximos da nossa realidade prática, são conceitos da auditoria que estão muito em voga. Então, isso é muito importante para que tenhamos consciência da sua atuação independente e objetiva”.

SISTEMA HÓRUS

Sistema Hórus - versão 5.4 com consulta de suspeitos do 2º grau

20 a 24/06/2022

Ministrado por Luiz Carlos Damascena, chefe da Seção de Projetos da Coordenadoria de Gestão Estratégica, no Laboratório de Informática da ECAISS, o curso teve a participação de 17 servidores.

A ferramenta Hórus é essencial para a rotina das Varas do Trabalho que atuam com os processos judiciais. Luiz Damascena explicou que o Hórus é uma ferramenta de estatística que veio facilitar a gestão processual da unidade: “O Sistema Hórus possibilita ao gestor fazer intervenção no processo, para que não fique com nenhuma pendência e nem muito tempo parado por não ter acesso à informação”.

Curso Hórus 2º grau

02 a 05/08/2022

Objetivo: Habilitar os servidores ao melhor uso dos recursos do Hórus, possibilitando extrair com mais eficiência informações úteis ao bom gerenciamento da atividade funcional e multiplicar conhecimentos sobre a ferramenta de gestão.

Conteúdo programático: Dia 01 - O Hórus destacando os itens do e-Gestão - Parte 1. Dia 02 - O Hórus destacando os itens do e-Gestão - Parte 2. Dia 03 - O Hórus destacando o Quadro do 2º Grau. Dia 04 - O Hórus destacando a produtividade.

Instrutor: Luiz Carlos Damascena, chefe da Seção de Projetos da COGES.

Público-alvo: servidores lotados no 2º grau.

Carga horária: 8 horas-aula.

Local: Laboratório de Informática da ECAISS.

Curso Hórus 1º grau

31/08 a 06/09/2022 - telepresencial

Objetivo: Habilitar os servidores ao melhor uso dos recursos do Hórus, possibilitando extrair com mais eficiência as informações úteis para o bom gerenciamento da atividade funcional.

Conteúdo programático: Dia 01 - Apresentação da estratégia. Dia 02 - O Hórus destacando os itens do e-Gestão - Parte 2. Dia 03 - O Hórus destacando o IGEST. Dia 04 - O Hórus destacando os itens das Metas Nacionais. Dia 05 - O Hórus destacando a produtividade.

Instrutor: Luiz Carlos Damascena, chefe da Seção de Projetos da COGES.

Público-alvo: servidores lotados fora da sede.

Carga horária: 10 horas-aula.

Hórus - Uma abordagem prática

03 a 07/10/2022 - telepresencial

Público-alvo: servidores lotados fora da sede.

Instrutor: Luiz Carlos Damascena, chefe da Seção de Projetos da COGES.

O curso trouxe uma abordagem prática do uso do Hórus, alternando a apresentação de conceitos necessários com o uso mais intenso possível do programa, mediante a apresentação de “desafios”, a serem efetuados pelos participantes, com foco em suas unidades.

Todo o planejamento e preparação do ambiente teve o envolvimento de várias áreas: Desenvolvimento de Pessoas, Tecnologia, Gestão Estratégica e Escritório de Projetos.

Segundo o instrutor, Luiz Carlos Damascena, “o curso oferecido desta forma é uma iniciativa inovadora, materializada pelo apoio de diversas áreas, com o objetivo maior de levar recursos de capacitação aos servidores de fora da sede na ferramenta de BI Hórus, treinamentos estes inviabilizados pelas grandes distâncias, dificuldade de agenda ou carência de recursos”.

A apresentação dos recursos e o estímulo à atividade prática foi a principal proposta do curso.

TELETRABALHO

Oficina Construção e Acompanhamento de Plano de Teletrabalho - modo on-line

29/07/2022 - Turma 4

Horário: 9h às 12h - aula expositiva; 13h30 às 15h - abordagem sobre aspectos protetores de saúde e riscos psicossociais.

Objetivo geral: Capacitação dos gestores para utilização do teletrabalho parcial/integral em suas unidades e apresentação dos modos de promoção de ambientes de trabalhos saudáveis e mitigação de riscos psicossociais que podem levar ao adoecimento e/ou situações de assédio.

Objetivos específicos: orientar quanto às especificidades das modalidades de teletrabalho; organizar a equipe de trabalho; planejar a escala de trabalho; avaliar o cumprimento de metas estabelecidas; estabelecer formas de controle de produtividade dos servidores; reflexão sobre os principais aspectos que compõem um clima organizacional positivo; apresentação de riscos psicossociais que podem ocorrer no ambiente de trabalho e levar ao desgastes das relações e sofrimento psíquico; discussão sobre assédio moral e o ambiente de trabalho: prevenção e combate.

Público-alvo: gestores da área administrativa - aula expositiva.

Palestra Teletrabalho - do temporário para o formal

26 e 27/10/2022, das 14h às 16h - Google Meet

Aula 01: Transitando do Temporário para o Formal - abordando a transição do teletrabalho temporário para o formal.

Aula 02: Reflexões sobre a Modalidade Teletrabalho - abordando os principais pontos de destaque levantados pelo TRT8 sobre teletrabalho temporário e formal. Espaço aberto para interação, dúvidas, colaboração e troca de experiências entre os participantes.

Instrutor: Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral, servidor do TST.

Público-alvo: gestores e servidores do TRT8.

Curso de Plano de Trabalho para Servidores em Teletrabalho (Construção e Acompanhamento) - Google Meet

28/10/2022 - Turma 01

02/12/2022 - Turma 02

Objetivo: Capacitação dos servidores para auxílio na construção e acompanhamento de planos de trabalho, com foco no teletrabalho.

Conteúdo programático: Confecção do plano de trabalho com foco na gestão por resultados; Conhecimento dos pressupostos básicos para o teletrabalho; Preenchimento e acompanhamento de plano de trabalho; Avaliação do cumprimento de metas estabelecidas.

Instrutor: Paulo Roberto de Souza Oliveira, diretor de secretaria da 4ª VT de Macapá.

Público-alvo: servidores da área jurídica de 1º grau.

Carga horária: 3 horas-aula.

Workshop Os 3p's da Gestão do Teletrabalho: Gestão de Processos, Produtos e Pessoas - 2022 - Campus Virtual

03 a 30/11/2022

Objetivo: Capacitar os participantes na aplicação de ferramentas para implantação e gestão da modalidade de trabalho remoto formal, bem como aprimorar as práticas já utilizadas e refletir a partir do estudo e análise de casos concretos de implantação e de gestão do teletrabalho para desenvolver possíveis soluções de situações complexas na prática da modalidade, utilizando ferramentas para a gestão do teletrabalho.

Conteúdo Programático: Módulo 01 - E esse tal de Teletrabalho. Módulo 02 - I - Dá pra implantar na minha unidade?. Módulo 03- Quem vai e quem não vai pro teletrabalho?. Módulo 04 - Agora eu quero resultado! Cadê os números?. Módulo 05 - É só isso?. Módulo 06 - Ah, tem mais isso!.

Instrutor: Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral, servidor do TST.

Público-alvo: gestores e substitutos.

AGENTES DA POLÍCIA JUDICIAL DO TRT8 - RECICLAGEM ANUAL 2022

Curso autoinstrucional Questões Fático-Jurídicas Básicas na Atividade de Segurança Institucional - Parte IV

02/08 a 02/09/2022

Conteúdo programático: Unidade X - Relação institucional com a advocacia; Dos direitos dos servidores; Dos deveres dos servidores; Dos direitos dos advogados; Dos deveres dos advogados. Unidade XI - Plano de proteção e assistência a servidores em situação de risco e seus familiares, em razão do exercício da função; Das atividades de risco; Da Segurança Institucional e Polícia Judiciária; Do precedente firmado no Mandado de Injunção nº 833, pelo STF.

Conteudista e instrutor: Igor de Oliveira Zwicker, servidor do TRT8 e doutor em Direito pela UFPA.

Curso Direção Tática e Escolta de Autoridades

28 e 29/09/2022

No curso, os agentes aprenderam ações como: manobras ofensivas e defensivas; técnicas de direção contra emboscadas para proteção de autoridades e como proteger corretamente uma autoridade em caso de ataque; técnicas e táticas de tiro embarcado; o funcionamento dos diversos tipos de motores e as tecnologias embarcadas, em veículos automotores.

As aulas foram realizadas na pista do antigo aeroclube do Pará, Aeroporto Brigadeiro Protásio e, além dos policiais que atuam no TRT8, também participou um policial judiciário do TRT-1ª Região, que veio do Rio de Janeiro para participar da formação.

Teste de Aptidão Física (TAF)

10/10/2022

Durante o curso foi testada a força e a resistência muscular, além da resistência cardiorrespiratória. Dentre os exercícios executados, os agentes da polícia judicial do TRT8 realizaram teste de milha ou teste de Cooper, teste de flexibilidade, flexão de braço e abdominal remador.

Instrutores: Joaquim dos Santos Freitas Neto e João José da Silva Junior.

Carga horária: 16 horas-aulas.

Local: 2ª Batalhão de Infantaria de Selva e faz parte da reciclagem anual dos agentes.

SETIN

Protocolos de combate a incêndio da Sala Cofre

A Secretaria da Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) do TRT8 realizou, na manhã do dia 11/08/2022, treinamento com sua equipe técnica e da Polícia Judicial sobre os primeiros protocolos de combate a incêndio da Sala Cofre, local onde hospeda a infraestrutura tecnológica que sustenta os serviços de TI da Justiça do Trabalho do Pará e Amapá.

A Sala Cofre é um espaço seguro, certificado anualmente pela Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT), de acordo com a norma NBR 15247 (resistência a incêndios), composto por painéis de piso, paredes e teto, confeccionados com materiais refratários, resistentes ao fogo, gases corrosivos, fumaça, água, acesso indevido, armas de fogo, poeira, explosão e pulsos eletromagnéticos. Possui controle de acesso e monitoramento com geração de alarmes visuais, sonoros e eletrônicos (SMS e e-mail).

Na sala estão instalados os computadores (servidores de rede) com alta capacidade de processamento e armazenamento, que suportam todos os sistemas e dados que tramitam no Tribunal, como Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Proteger os equipamentos que fazem parte da TI do TRT8 para aumentar a disponibilidade dos recursos de TI é a principal função da Sala Cofre, e a especialização de mão de obra das equipes é fundamental para que todos saibam o que fazer em caso de eventualidades.

O treinamento foi realizado pela mantenedora da Sala Cofre, empresa contratada pela SETIN para manutenção preventiva e corretiva do ambiente, a cada 6 meses.

SISTEMA GPREC

De 29/11 a 02/12/2022, quatro servidores do TRT-16^a Região (MA) vieram à sede da Justiça do Trabalho da 8^a Região (JT8) para receber treinamento no Sistema de Gestão Eletrônica de Precatórios (GPREC).

O TRT8 é referência no uso do GPREC, que é destinado à tramitação e controle de pagamento de precatórios. O uso do sistema garante mais rapidez e eficiência ao processo, que costuma ser demorado. A Justiça do Trabalho do Maranhão pretende realizar a migração dos processos de precatórios do Sistema SAPT2 para o GPREC ainda em 2022. Por isso enviou ao TRT8 servidores lotados em unidades de Precatórios e em Varas do Trabalho para aprender, trocar experiências e conhecer um pouco mais sobre o Sistema GPREC.

Suzana Regina Pontes de Castro Moreira, coordenadora de Precatórios do TRT-16^a Região, comentou que a migração naquele Regional já foi iniciada e celebrou o fato de estar recebendo treinamento no TRT8: “Nada como

um TRT referência, né? A gente veio na fonte para buscar conhecimento e treinamento a respeito do sistema”.

O Sistema GPREC começou a ser desenvolvido no TRT8 em 2015. Em 2019, foi escolhido pelo CSJT como satélite nacional da área de Precatórios no PJe da Justiça do Trabalho. Desde então, o uso do sistema tornou-se obrigatório em todos os tribunais. “Atualmente, já temos todos os tribunais da Justiça do Trabalho utilizando o Sistema GPREC, mas em diversas fases. Alguns iniciaram há pouco tempo, outros já estão usando desde 2019. E a maioria desses tribunais vem até a gente, telefonam ou fazem contato por e-mail pedindo para ministrarmos cursos. Nesse caso do Maranhão, eles fizeram questão de fazer uma visita”, explicou Daniela Chamma Farias de Souza, coordenadora de Execução da Fazenda Pública do TRT8.

Marconi Santos, técnico judiciário do TRT-16ª Região, destacou a importância do intercâmbio realizado entre os TRTs da 8ª e da 16ª Região: “Nosso objetivo, aqui, é adquirir mais conhecimentos no Sistema GPREC porque é um sistema que já foi implantado nacionalmente, então todos os tribunais regionais estão interagindo exatamente para melhorar o atendimento. O conhecimento das ferramentas do GPREC contribui não apenas com a produtividade do Tribunal, mas também com o objetivo final, que é satisfazer da melhor forma e com excelência o reclamante e o beneficiário de um precatório”.

3ª SEMANA DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Sob o tema “Que mundo eu sou, dentro do mundo em que eu habito?”, a Justiça do Trabalho no Pará e Amapá (JT8) promoveu, de 6 a 11 de junho de 2022, a 3ª Semana de Responsabilidade Socioambiental, organizada pela Comissão Permanente de Gestão Ambiental, contando com palestras, painéis e oficinas de conscientização voltadas para o alcance de conhecimentos e atitudes inovadoras acerca da temática. Segundo a chefe da Seção de Sustentabilidade do TRT8, Luísa de Souza Leão Almeida, a Semana da Responsabilidade Socioambiental teve como foco a sensibilização e adoção de práticas em benefício da sociedade e do meio ambiente.

Carta de Intenção

O evento aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, às 9h do dia 06/06, com transmissão ao vivo pelo YouTube da JT8, reunindo magistrados, servidores e convidados de órgãos oficiais como: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA), Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8), Ministério Público do Estado do Pará (MPE-PA), Tribunal

de Contas do Município (TCM), Universidades Federal do Pará (UFPA) e Universidade do Estado do Pará (UEPA).

Na abertura, a desembargadora Graziela Leite Colares, presidente do TRT8, saudou a todos: “É importante destacar que, em que pese esse incentivo à adoção de princípios sustentáveis, é fundamental tê-los na cultura organizacional, seja pela instituição, pela sociedade ou por nós, que somos habitantes deste planeta”. Em complementação, pontuou as ações na área socioambiental do TRT8: “Nós conseguimos participar do rol de organizações que atuam com sustentabilidade. Temos protagonismo na utilização de placas de energia solar, assim como no estímulo ao uso da bicicleta no deslocamento nas cidades, com a implantação de bicicletário”.

O mote do encontro foi a assinatura de uma Carta de Intenções que define objetivos para atuação sustentável dos órgãos. Assinaram o documento, a presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares; a presidente do TJ-PA, desembargadora Célia Regina de Lima Pinheiro; o procurador-geral de Justiça do MPE-PA, César Bechara Nader Mattar; o vice-procurador-chefe do MPT8, Carlos Lins de Oliveira Júnior; a presidente do TCM, conselheira Mara Lúcia Barbalho da Cruz; e a vice-reitora da UEPA, Ilma Pastana Ferreira.

Painel: A Agenda 2030 da ONU e o Papel das instituições: caminhos possíveis para a sustentabilidade

Em prosseguimento à programação do dia 06/06, a professora doutora da UFPA, Ludetana Araújo, apresentou os dados sobre a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, bem como informações sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), seguida pela professora doutora Larissa Carreira, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA), da UFPA, que mostrou exemplos do seu dia a dia utilizados de forma sustentável.

Ao final, a equipe da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT8 (SETIN) apresentou o *Sofwtare* de Sustentabilidade que irá auxiliar nos relatórios da Comissão do Tribunal.

Dia D do descarte de resíduos sólidos

O Dia D do descarte de resíduos sólidos aconteceu no TRT8 em 06/06, ocasião em que magistrados, servidores e estagiários tiveram a oportunidade de trocar resíduos por descontos na conta de energia elétrica.

Durante a ação, cujo objetivo foi promover a conscientização sobre a importância do descarte regular e do reaproveitamento de materiais, foram coletados potes de vidro, equipamentos eletrônicos em desuso, papel, metal, plástico e afins, no estacionamento de motos do Tribunal, próximo ao Anexo 3.

Além de estimular a adoção de práticas sustentáveis e ambientalmente corretas, que tenham como finalidade a redução do consumo, o

reaproveitamento e a reciclagem de materiais, a ação buscou despertar nos participantes a reflexão sobre os modelos atuais de consumo.

Destino dos materiais coletados: - potes de vidro - Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará, para o armazenamento de leite materno, a fim de contribuir com o desenvolvimento das ações do Banco de Leite Humano; - itens tecnológicos em geral - Centro de Recondicionamento de Computadores do Movimento República de Emaús, com o objetivo de colaborar nos programas de formação de jovens em situação de vulnerabilidade social.

Inauguração do Depósito de Resíduos Sólidos

O TRT8 inaugurou, no dia 07/06, o seu novo depósito de resíduos recicláveis. Magistrados e servidores participaram da inauguração do novo espaço, localizado no térreo Anexo 4, em Belém.

Durante a cerimônia de descerramento da placa inaugural, a vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, parabenizou e agradeceu os esforços para a construção do depósito: “Esse é um espaço que já vinha sendo pensado há bastante tempo, porque hoje em dia nós não podemos pensar no planeta sem iniciativas dessa natureza”.

As instalações possuem área construída de aproximadamente 52m² e contam com uma sala administrativa, depósito e área para armazenamento de materiais recicláveis, com containers específicos para coleta de papel, metal, plástico, vidro, lâmpadas e pilhas usadas.

O novo depósito servirá para armazenar de forma correta os resíduos do Tribunal, o que contribui para diminuir possíveis riscos de contaminação, assim como alguns danos ambientais e outros danos ao longo do manejo desses resíduos. A gestão de resíduos passa por algumas etapas, que são: coleta, armazenamento, transporte, tratamento e destinação final.

Oficina: Gestão e Processos de Inclusão no Poder Judiciário

A implantação e o fomento de políticas públicas voltadas à equidade das pessoas com deficiência (PcD), tanto para quem trabalha quanto para quem visita o TRT8, promove a ampliação e a inclusão da diversidade na Justiça Trabalhista. Com essa perspectiva, a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), em parceria com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, promoveu a Oficina “Gestão e Processos de Inclusão no Poder Judiciário”.

Tendo como público-alvo gestores das áreas judiciária e administrativa do Tribunal, a oficina foi realizada nos dias 07 e 08/06, no formato híbrido - presencial e remotamente pelo *Google Meet* -, com duas turmas de cerca de 30 pessoas em cada.

A coordenadora da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, juíza Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti, falou da importância

de servidores em cargos de gestão em participar de ações de inclusão: “Essa ação de sensibilização é muito importante para os gestores, justamente para aproveitar ao máximo a capacidade das pessoas com quem elas trabalham. E não só isso, aprender também como atender as pessoas que nos procuram. Nós somos servidores públicos, a gente precisa aprender a conviver, a respeitar e a receber todas as pessoas, sejam elas pessoas com deficiência e as pessoas que não têm nenhuma deficiência”.

Ministraram a oficina a professora doutora Aline Menezes e a chefe da Seção de Sustentabilidade do TRT8, Luísa Leão, que apresentaram conteúdos relacionados aos conceitos básicos relativos aos estudos da deficiência, barreiras à participação de pessoas com deficiência, capacitismo e formas para enfrentamento, além de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

No decorrer da oficina, os participantes aprenderam a importância das políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência, com o objetivo de promover a integração de uma parcela da sociedade que, historicamente, tem os direitos e garantias constitucionais negados; a Lei de Cotas para PcD; a valorização do servidor com deficiência, com melhorias e adaptações no local de trabalho.

A doutora em Psicologia e professora da UFPA, Aline Menezes, também destacou a importância da participação dos gestores: “É muito importante discutirmos essa temática, porque, quando debatemos sobre a inclusão de pessoas com deficiência, muitas vezes só são atraídos a participar desses eventos os que são parentes ou as próprias PcDs. Para fazermos a inclusão de verdade, todas as pessoas da sociedade têm que perceber que esse é um tema relevante. Nesse sentido, agradeço ao Tribunal e parablenizo a presença daqueles que estão aqui abertos a ouvir”.

Exibição do filme “Pureza”

O filme brasileiro Pureza foi exibido em 08/06, às 14h, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, numa realização do TRT8 e Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), e teve a participação de magistrados, servidores, estudantes e mulheres participantes do Projeto Judiciário Fraternal, do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

A produção cinematográfica conta com atores paraenses e a gravação foi realizada na cidade de Marabá. Narra a história real de Pureza Lopes Loyola, que, no período de três anos, desafiou todos os perigos para encontrar seu filho e se tornou um símbolo do combate ao trabalho escravo. O enredo traz à tona uma realidade cruel do trabalho escravo ainda tão presente no dia a dia das pessoas.

No filme, a atriz paraense Dira Paes interpreta Pureza, que sai em busca do filho, interpretado pelo ator Matheus Abreu, desaparecido após partir para o

garimpo na Amazônia. Nesse percurso de procura pelo filho, Pureza encontra um sistema de aliciamento e cárcere de trabalhadores rurais. Ela se emprega em uma fazenda onde testemunha o tratamento brutal de trabalhadores e o desmatamento da floresta. Pureza escapa da fazenda e denuncia os fatos às autoridades federais. Sem credibilidade e lutando contra um sistema forte e perverso, ela retorna à floresta para registrar provas.

O filme Pureza teve o apoio do TRT8 e de diversas entidades voltadas ao combate do trabalho análogo à escravidão, como: Grupo de Erradicação do Trabalho Escravo, Comissões Estaduais de Trabalho Escravo de vários estados do Brasil e Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. A direção é de Renato Barbieri e o roteiro de Marcus Ligocki.

Após a exibição do filme, houve roda de conversa com os espectadores.

Oficinas

Nos dias 09 e 10/06, magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados participaram de oficinas de compostagem e de manuseio de resíduos sólidos, com a proposta de compartilhar informações e orientação sobre a importância de incorporar e praticar ações ambientalmente sustentáveis.

Compostagem - 09/06, das 9h às 12h - Sala de Aula da ECAISS e Google Meet

Na oficina de compostagem, ministrada pelas arquitetas e urbanistas Ieda Melgueiro e Jessica Leão, os participantes aprenderam sobre as etapas e os resultados alcançados com as práticas da compostagem e, também, como confeccionar a própria composteira de pia.

A compostagem transforma o que iria para o lixo em adubo natural, que pode ser usado na agricultura, em jardins e plantas, substituindo o uso de produtos químicos. É feita com resíduos orgânicos - cascas de frutas e verduras, folhas, casca de ovo, sementes (de forma triturada) e tantos outros materiais.

Uma das palestrantes, Ieda Melgueiro, contou que o reaproveitamento de resíduos ajuda na preservação do meio ambiente e isso pode começar com pequenas ações. “A compostagem é uma prática que contribui de maneira direta na nutrição do solo e, conseqüentemente, na eliminação da poluição da água e do ar. Então, o ideal é que a prática faça parte dos domicílios. Aqui, no TRT8, nosso objetivo é trabalhar a compostagem na habitação do servidor. Então, todo o resíduo que for produzido a partir da alimentação, pode ser usado na prática de compostagem. Cada pessoa pode gerar 500 gramas de resíduo orgânico por dia”, explicou a palestrante.

Manuseio de resíduos sólidos - 10/06, das 9h às 11h - Auditório da ASDEP

A oficina de manuseio de resíduos sólidos contou com a parceria da empresa 3E Engenharia/Equatorial e orientou como tratar adequadamente os resíduos antes da destinação final.

O assistente operacional da Equatorial Energia, Franck Conceição, comentou que: “a partir da destinação correta dos resíduos, evitamos o

descarte de forma irregular, que é o mais importante nesse contexto. A prática proporciona, também, a geração de renda, uma vez que os resíduos são destinados de forma correta, retornando à linha de produção na forma de matéria-prima para diversos tipos de indústrias”.

Capacitação

Entre os dias 06 e 11/06, os profissionais que integram a equipe de limpeza do prédio-sede do TRT8, das Varas e anexos, passaram por capacitação para a compreensão da importância da destinação correta no descarte dos resíduos sólidos, com a separação do que pode ser reciclado, do que pode ser compostado ou reaproveitado.

A formação continuada para os mais de 40 servidores e terceirizados objetivou esclarecer as diretrizes da Lei nº 12.503/2010, a Lei de Resíduos Sólidos. Existem duas classificações de resíduos: os reaproveitáveis são quaisquer materiais que podem ser utilizados novamente; os que não podem ser mais utilizados são chamados de rejeitos.

A Política Nacional de Resíduos Sólidos reúne o conjunto de princípios, objetivos, instrumentos, diretrizes, metas e ações adotados pelo governo federal, isoladamente ou em regime de cooperação com estados, Distrito Federal, municípios ou particulares, com vistas à gestão integrada e ao gerenciamento ambientalmente adequado dos resíduos sólidos.

O art. 6º enumera os 11 princípios nos quais a Política está baseada: a prevenção e a precaução; o poluidor-pagador e o protetor-recebedor; o desenvolvimento sustentável; a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos; o direito da sociedade à informação e ao controle social; e tantos outros que trabalham razoabilidade e respeito.

Ação Sustentabilidade em Rede

Quem veio no sábado, 11/06, pela manhã, na Praça Brasil, teve a oportunidade de conferir e desfrutar de diversos serviços de cidadania, saúde e educação ambiental ofertadas pelas equipes que integraram o Projeto Sustentabilidade em Rede.

Com a participação de parceiros diversos, mobilizados pela JT8, foram disponibilizadas diversas atividades e serviços para o cidadão, entre eles: emissão de RG, certidão de nascimento, carteirinha para pessoas com autismo, orientações jurídicas, reclamação trabalhista e orientações do TRT8 e do TRE-PA, campanha de adoção responsável de animais, vacinação, aferição da pressão arterial, medição de índice glicêmico, arrecadação de alimentos para as cooperativas de resíduos sólidos de Belém, distribuição de sucos e montagem de brinquedos para diversão das crianças.

Na área da saúde, os servidores do TCM, por meio do Espaço Vida, ofereceram bem-estar ao público, com orientações sobre hipertensão e glicemia,

além de ofertar sucos orgânicos. O TJ-PA disponibilizou vacinação contra a Covid-19, influenza e tríplice viral, além de divulgar ações desenvolvidas, como explicou a coordenadora do Núcleo Socioambiental do TJ-PA, Evelise Rodrigues: “Nós trouxemos a exposição permanente Ver de Perto, que mostra o uso dos materiais e fechamento de vida dos produtos. Apresentamos materiais que utilizamos de forma sustentável no Tribunal, como os blocos feitos a partir do reaproveitamento de material de expediente, campanha das canetas, tudo que podemos utilizar de forma sustentável”.

O Grupo Mundo Azul, que reúne mães de crianças e adolescentes com autismo, esteve presente na praça com ação educativa e de acolhimento. O grupo atua com mais de 400 mães que são empoderadas e acolhidas e recebem orientações sobre saúde e direitos. A juíza Camila Nóvoa, que integra o grupo e coordena no TRT8 a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, afirmou que “o Grupo Mundo Azul é importante em vários sentidos para nós como mães. Quando o grupo vem a uma ação, o Mundo Azul faz conscientização, explica sobre o autismo, fala sobre os tratamentos, enfim, conhecimento é poder. Quanto mais a gente conhece, menos preconceito a gente tem”.

Segundo a juíza Roberta de Oliveira Santos, que preside a Comissão Permanente de Gestão Ambiental, a Semana de Responsabilidade Socioambiental foi um sucesso, com a participação dos públicos externo e interno em todos os eventos. “Hoje, aqui na praça, a sociedade atendeu o nosso convite e está usufruindo. É uma forma do Tribunal colaborar com a concretização da cidadania, cidadania também é sustentabilidade. Uma sociedade só cresce de forma sustentável quando é garantida a cidadania para todos os indivíduos. Essa é a terceira Semana de Responsabilidade Socioambiental, que realizamos anualmente no mês de junho, em alusão ao Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado em 5 de junho”, finalizou a magistrada.

A Ação Sustentabilidade em Rede contou com a participação e o apoio do TRT8, MPT8, TJ-PA, TRE-PA, MPE-PA, TCM, Defensoria Pública, UEPA, Unama, Sicoob, Prefeitura de Belém, Fumbel e Sejudh.

TRABALHO INFANTIL

TWITTAÇO

Ações contra a exploração do trabalho infantil têm que ser constantes e com efetividade para a conscientização da sociedade sobre os males que essa prática pode causar. Em alusão ao Dia do Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, que é celebrado em 12 de junho, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, ligado ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), promoveu um “twittaço”, no dia 10 de junho de 2022.

A Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) aderiu à ação e divulgou a *hashtag* #BrasilSemTrabalhoInfantil, também compartilhada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Tribunais Regionais do Trabalho e Ministério Público do Trabalho (MPT), além de artistas e celebridades, contribuindo para que a *hashtag* ficasse entre as 10 mais destacadas nos *trending topics* da plataforma Twitter.

ARRASTÃO DO PAVULAGEM

As fitas coloridas e os chapéus de palha voltaram a balançar, no domingo, 12 de junho de 2022. Era sinal que o Boi do Pavulagem estava na rua, perto dos brincantes, após 2 anos parado. Em 12 de junho é celebrado o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, e a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 foi convidada a participar do evento. Com faixas, camisetas e cartazes, a ação do TRT8 teve o objetivo de conscientizar a população acerca dos males causados pelo trabalho infantil.

O pelotão da luta contra o trabalho infantil contou com mais de 50 pessoas, dentre magistrados, promotores, padrinhos cidadãos, voluntários e organizações parceiras. Ao som das canções do Arraial do Pavulagem, que embalam há 35 anos os foliões pelo corredor da Avenida Presidente Vargas, foram distribuídos material de orientação e camisas do Programa do TRT8.

Na ocasião, ressaltou a gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra: “Hoje, no Dia Mundial da Luta contra o Trabalho Infantil, estar nesse evento que preserva a cultura paraense é muito importante, porque o que nós queremos para as nossas crianças e adolescentes é uma vida plena, que possibilite brincar, estudar e acompanhar tudo aquilo que é possível para ser feliz. Então, é um dia muito importante porque o Arraial do Pavulagem já é nosso parceiro, já foi nosso parceiro nas duas Marchas de Belém contra o Trabalho Infantil.

A juíza Vanilza de Souza Malcher, também gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8, ressaltou a relevância dos movimentos populares no enfrentamento do trabalho na infância: “A cultura popular unida à luta é tudo o que nós queremos, porque através da cultura nós também podemos combater o trabalho infantil de forma muito eficaz”.

O Arraial do Pavulagem é um grupo musical com mais de 35 anos de história e durante os meses de junho, julho e outubro promove pelas ruas de Belém o “Arrastão do Pavulagem”.

PROJETO JUDICIÁRIO FRATERNO

“Fraternidade e Educação - Fala com sabedoria, ensina com amor”, o tema da Campanha da Fraternidade foi a inspiração para o Projeto Judiciário Fraterno do TRT8, lançado em março/2022 e se estendendo por todo o ano. Idealizado pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem e implementado em parceria com o Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8 e com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, teve por objetivo promover o trabalho decente e a valorização da mulher, como lugar seguro e garantidor de que seus filhos possam ser educados com mais amor, dignidade e livres do trabalho infantil.

As ações desenvolvidas pelo Judiciário Fraterno consistiram em: cursos, oficinas, palestras, rodas de conversa, treinamentos e campanhas voltadas à área da cidadania, empreendedorismo, mundo digital, dentre outros.

O projeto atingiu diversos bairros de Belém e Ananindeua, o balneário de Mosqueiro, além de Soure e Salvaterra, no Marajó.

O elevado índice de desemprego, o aumento da evasão escolar e a redução da renda familiar foram alguns dos motivos que levaram a Comissão a idealizar o projeto, que foi desenvolvido com o apoio dos voluntários e padrinhos solidários, com vistas a contribuir com o desenvolvimento social, econômico e cidadão de mulheres que estão em vulnerabilidade social.

O projeto teve por base os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o nº 04, que diz respeito à educação; o nº 05, que trata do empoderamento feminino, e o nº 08, em ações que reduzam o trabalho infantil.

O projeto atendeu 10.000 famílias de março a novembro de 2022.

Ilha do Mosqueiro

Conforme programado, de 11 a 16 de julho de 2022 aconteceu mais uma edição do Projeto Judiciário Fraterno. Desta vez, moradores, mulheres, crianças e adolescentes da Ilha de Mosqueiro foram beneficiados com a ação social. Mais de 150 famílias foram atendidas durante o evento.

A gestora da Comissão do TRT8, juíza Vanilza de Souza Malcher, ressaltou que o período de férias escolares preocupa pelo aumento de crianças e adolescentes trabalhando nas ruas e comentou sobre a programação na Ilha de Mosqueiro: “Nossa expectativa é que seja uma semana bastante participativa e rica em compartilhamento de saberes e de experiências, como tem sido todas as Semanas de Judiciário Fraterno, realizadas desde março deste ano”.

Na programação, curso para confeccionar bijoias; oficina de bolos e doces; curso básico de informática; atividades de dança circular e dança contemporânea, entre outras.

A gestora do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem do TRT8, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, abriu a

programação, em 11/07. A magistrada falou sobre “Os desafios do mundo do trabalho e a proteção da infância após a pandemia”.

As magistradas Vanilza de Souza Malcher e Léa Helena Pessoa dos Santos Sarmiento também participaram da programação falando, respectivamente, sobre os temas: “A importância do Programa de Aprendizagem e de Estágio” e “A valorização da mulher na sociedade e no mercado de trabalho”.

No encerramento, dia 15/07, foram apresentados os resultados das oficinas, e, na manhã do sábado, 16/07, houve torneio de futebol no Campo do Pedreira Sport Clube.

O Projeto Judiciário Fraternal na Ilha do Mosqueiro contou com os seguintes parceiros: Prefeitura de Belém, Funpapa, Agência Distrital de Mosqueiro, Creas Marialva Casanova Guimarães, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Núcleo Acessar-UFRA, Studio Le Chaussou d’Or e Barraca Paulo Lima na Praia do Farol.

Escola Bom Pastor

Em alusão à Semana Nacional de Aprendizagem, de 16 a 26 de agosto de 2022, a Semana de Judiciário Fraternal contou com atividade e oficinas para estudantes da Escola Bom Pastor, em Ananindeua. A Comissão realizou oficinas de criatividade e os estudantes puderam refletir sobre o mundo do trabalho e a desconstrução do que é a ocupação de homens, mulheres e a expansão da concepção de trabalho.

Escola Estadual de Ensino Fundamental Waldemar Ribeiro

Com o tema “Aprender é crescer”, a Justiça do Trabalho esteve mobilizada na Semana Nacional de Aprendizagem, iniciativa do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem. Durante esses dias, os Tribunais Regionais do Trabalho do país promoveram palestras, exposições e audiências públicas sobre o tema, com a participação de órgãos integrantes da rede de proteção da criança e do adolescente, de organizações governamentais e da sociedade civil.

As ações desenvolvidas pela JT8, entre os dias 22 e 26 de agosto de 2022, alcançaram os alunos da Escola Estadual de Ensino Fundamental Waldemar Ribeiro, que recebem também a Programação do Projeto Judiciário Fraternal.

Palestra

A desembargadora Zuíla Dutra, gestora da Comissão do Trabalho Infantil do TRT8, foi a facilitadora de palestra sobre “Os desafios do mundo do trabalho e a proteção da infância após a pandemia”, momento que marcou a abertura da Semana Nacional de Aprendizagem no TRT8 e também a abertura da Semana do Judiciário Fraternal, no mês de agosto. Durante o evento, foram ofertados vários cursos, não só para adolescentes e jovens, mas também para todas as mulheres que têm a responsabilidade de cuidá-los.

Na palestra, a magistrada informou que mais de 33 milhões de brasileiros estão passando fome, de acordo com dados Segundo Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no contexto da pandemia, e 25,7% são das Regiões Norte e Nordeste. Destacou, ainda, as ações do combate ao trabalho infantil e lembrou da Marcha pelo Combate ao Trabalho Infantil realizada em 2019, que reuniu mais de 200 mil pessoas em Belém.

Curso de Informática

Vinte e três (23) alunos da Escola Waldemar Ribeiro participam de Curso de Informática, na Sala de Computação da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), em duas turmas (manhã e tarde). Os discentes aprenderam sobre Word, Paint, Print SC, funções do teclado, dentre outras funções. Ao final, as alunas e alunos receberam certificado.

As mães dos alunos participaram de cursos de panificação, reaproveitamento de alimentos e atividades lúdicas.

Oficina de Preparação de Massa de Macarrão

Vinte e oito (28) alunos do 5º ano do ensino fundamental da Escola Waldemar Ribeiro participaram de oficina de preparação de massa caseira, com o gastrólogo e advogado Raul Moreira.

Durante a aula, aprenderam o preparo de massa de macarrão, com ovo e farinha de trigo, sovar a massa e, sob supervisão, os tipos de cozimento e ponto do macarrão. “Ensinei a preparar o próprio alimento de forma lúdica, para entenderem como é que se fabrica a massa e como é o poder que eles têm nas mãos, de transformar aqueles produtos, fazendo uma metáfora com a vida: eles têm o poder de transformar a vida no que eles quiserem”, explicou Raul Moreira.

Curso de Panificação e Oficina de Aproveitamento Integral de Alimentos

O Curso de Panificação foi ministrado por Adriana Araújo, que ensinou os participantes a produzir pães, bolos e biscoitos. A instrutora, integrante do SENAR e madrinha do Programa Padrinho Cidadão, disponibilizou suas habilidades com a panificação para proporcionar a diversas famílias uma oportunidade de trabalho.

A Oficina de Aproveitamento Integral de Alimentos, com o instrutor voluntário Raul Moreira, teve por objetivo mostrar que os alimentos podem ser utilizados integralmente, em diferentes receitas, para evitar o desperdício.

Segundo estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV), cada brasileiro joga fora, em média, 41,6 Kg de comida por ano. São desperdiçadas cascas, sementes e raízes que, além da possibilidade de inclusão em pratos diversos, são extremamente ricas em nutrientes, como a casca da banana ou os talos do jambu, por exemplo. O instrutor mostrou aos participantes que esses alimentos, que provavelmente iriam para o lixo, podem ser adicionados em bolos, no arroz ou outra receita.

As duas programações ocorreram na Escola Estadual de Ensino Fundamental Waldemar Ribeiro e receberam pessoas de todas as idades.

A Semana Nacional de Aprendizagem da JT8 unida à Semana de Judiciário Fraternal, foi uma realização do TRT8, por meio da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8; CIEE, SENAR, Escolas Estaduais Waldemar Ribeiro e Bom Pastor e padrinhos e voluntários da Comissão do TRT8.

SANTARÉM PROMOVE AÇÃO DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

A 2ª Vara do Trabalho (VT) de Santarém, no Oeste do Pará, em parceria com a Secretaria Municipal de Trabalho e Assistência Social (SEMTRAS) e com a Prefeitura Municipal de Santarém, promoveu palestra de conscientização e de enfrentamento ao trabalho infantil, no dia 30 de agosto de 2022, na Escola Indígena Borari, no balneário de Alter do Chão.

Na ocasião, a juíza Giovanna Corrêa Morgado Dourado, diretora do Fórum Trabalhista de Santarém, observou: “Estamos organizando um cronograma de visitas em escolas próximas a maior foco de trabalho infantil. As ações serão desenvolvidas durante todo o segundo semestre de 2022”.

Durante a realização da Festa do Sairé, com o Festival dos Botos, há um aumento de movimento nas praias, sendo visível o trabalho infantil. “Essas ações são de fundamental importância porque o juiz do trabalho pode ir além do seu gabinete e estar mais perto da sociedade e, assim, juntar forças para combater uma das maiores mazelas da nossa sociedade, que é o trabalho infantil. Infelizmente é uma realidade ainda muito presente na nossa sociedade, e quanto mais esclarecimentos levarmos para essas crianças, maiores chances elas terão de um novo horizonte, maior será a esperança de um futuro melhor”, reforçou a magistrada.

A equipe formada por servidores da 2ª VT de Santarém, da SEMTRAS e do CRAS de Alter do Chão, visitaram as salas de aula com a finalidade de conversar com as crianças, trocando ideias e também buscando a conscientização dos estudantes e da comunidade escolar. Na ocasião, além da juíza Giovanna Dourado, também participaram a secretária municipal da SEMTRAS, Sandra Santana, a coordenadora da Proteção Social Especial, Glaucya Fiori, e servidores da pasta.

CAMPANHA DO CÍRIO 2022

Divulgação da Campanha

As magistradas Maria Zuíla Dutra e Vanilza Malcher, gestoras do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, iniciaram, no dia 26 de julho de 2022, a divulgação e a busca de

parceiros para a realização da Campanha do Círio 2022. Começaram fazendo a entrega simbólica à presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, da camisa da campanha e outros materiais de divulgação.

Com o tema: “Maria Mãe e Mestra, desperta nas crianças e nos adolescentes, o interesse pelo saber e pela educação transformadora de suas realidades”, a iniciativa do TRT8 mobilizou a sociedade para mostrar que só a educação e saber podem dar um futuro digno às crianças e adolescentes.

Lançamento oficial

No dia 5 de setembro de 2022, evento realizado no Auditório Aloysio da Costa Chaves marcou o lançamento oficial da Campanha do Círio 2022, com o objetivo de arrecadar material escolar a ser doados a estudantes carentes.

Uma das coordenadoras da Campanha do Círio 2022, juíza Vanilza Malcher, detalhou a ação: “Nós decidimos, neste ano, arrecadar material escolar para atender às crianças de escolas públicas que não têm condições de comprar. Estamos em parceria com cerca de 65 escolas. Não temos dúvidas de que arrecadaremos muito material escolar para ajudar, atender e cuidar dessas crianças que estão precisando de nós”.

No ano de 2022, de acordo com índices nacionais e internacionais divulgados, houve elevação da evasão escolar. No Brasil, a Região Norte teve a maior evasão escolar na faixa etária de 5 a 17 anos, que é justamente a faixa que registra o trabalho infantil. O nível de miséria também aumentou, e isso mostra a necessidade que as pessoas têm de conseguir material escolar para permanecer na escola.

Segundo a desembargadora Maria Zuíla Dutra, esses números são desfavoráveis aos pobres para permanecer na escola: “Por isso optamos por fazer a arrecadação de material escolar, porque é uma forma de estimular não só os pais para que mantenham os filhos na escola, como também os próprios alunos, ao saberem que vão para a escola porque têm onde anotar, onde estudar, como escrever. Então esse foi o nosso propósito: contribuir realmente para que eles se mantenham na escola porque a escola é o único caminho que eles têm para reescrever a história das suas vidas”.

Compareceram ao evento representantes da Diretoria da Festa de Nazaré, MPT8, AMATRA8, Delegacia Regional do Trabalho e Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, além de estudantes da Escola Josino Viana, do bairro da Pedreira, e da Escola Waldemar Ribeiro, no Umarizal.

Camisas da Campanha do Círio 2022

Voluntários, padrinhos e afilhados da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 receberam, no início de setembro de 2022, a camisa da Campanha do Círio de 2022. A meta foi conseguir 20.000 unidades de camisas.

Desde 2015, a Comissão do TRT8 atua na festividade e, para 2022, programou palestras, oficinas e rodas de conversa em escolas públicas e comunidades parceiras. A campanha é realizada durante o Círio de Nazaré, período em que promove a conscientização em massa dos males provocados pelo trabalho infantil e da importância e valorização da educação.

A campanha voltou às ruas com o retorno presencial da festividade. Os voluntários envolvidos participaram das ações do projeto, que também arrecadou material escolar, como lápis, caneta e cadernos.

Kits de cartilha e material escolar

Desde o dia 5 de setembro de 2022, itens de material escolar foram recebidos pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8. As doações integraram a Campanha do Círio de 2022, destinadas a estudantes carentes de comunidades e escolas parceiras. Materiais de divulgação como *flyers*, cartazes e faixas também foram entregues às escolas. Os pontos de arrecadação funcionaram na sede do TRT8 e na do MPT8.

A montagem dos *kits* deu início à primeira etapa do trabalho da Comissão. Os *kits* de divulgação da campanha tiveram cartilhas com *flyers* enumerando 10 razões pelas quais deve-se estimular crianças e adolescentes ao saber e à educação transformadora de suas realidades. As cartilhas foram enviadas para escolas parceiras, juntamente com cartazes e faixas de divulgação. A segunda etapa teve início após o Círio, quando os *kits* foram destinados a estudantes carentes.

Jefferson Mota completou 9 anos como padrinho cidadão: “Eu atuo no bairro do Tapanã, já cheguei a ter 120 afilhados, hoje tenho 15. Desse tempo de voluntariado como padrinho cidadão, mais de 40 jovens estão no mercado de trabalho como jovem aprendiz e hoje eu tenho 3 que são atuantes aqui na sede do Tribunal”, comemorou o padrinho. Disse, ainda, que a Campanha do Círio 2022 tem um grande valor, que é a educação: “Nós estamos fazendo a arrecadação de material escolar e a população aderiu com muito carinho. Com a pandemia, muitas crianças ficaram fora da escola e têm dificuldade de ter o acesso ao material escolar. E as nossas gestoras Maria Zuíla Dutra e Vanilza Malcher tiveram essa grande ideia de fazer a campanha voltada para educação”.

Uma das gestoras do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, juíza Vanilza Malcher, afirmou: “O que nós estamos vendo é uma verdadeira adesão da sociedade. Nós já temos material para fazer mais de 5.000 *kits* escolares. Agora estamos na fase de formação e produção desses *kits*, para poder, a partir do Círio, entregar nas escolas”.

Espaço Cultural Vila Container

No dia 5 de outubro de 2022, a AMATRA8, que conta com 109 associados, promoveu ação para divulgação e apoio à Campanha do Círio 2022, no Espaço Cultural Vila Container.

A presidente da AMATRA8, juíza Roberta de Oliveira Santos, ressaltou o legado da campanha do TRT8: “Esse evento foi pensado pela AMATRA8 como uma forma de democratizar a campanha de Combate ao Trabalho Infantil. Entendemos que essa campanha deve estar presente em todos os espaços. O Vila Container é um espaço muito democrático, que recebe todos os públicos e seria ideal para trazer a nossa campanha de Combate ao Trabalho Infantil, tanto para o esclarecimento sobre os males do trabalho infantil, quanto à importância de manter as nossas crianças na escola e também destacar a relevância da educação como o caminho transformador do futuro das crianças”.

Na ocasião, a coordenadora da Campanha do Círio 2022, desembargadora Maria Zuíla Dutra, previu que será o maior Círio de todos os tempos: “Está todo mundo ávido por esse momento do Círio, vivendo por antecipação, será um Círio grandioso, de gratidão sobretudo pelo dom da vida, pois nós estamos aqui. Entendemos que se queremos uma sociedade melhor, precisamos investir na infância, investir na educação, por isso que a campanha é voltada para educação”, finalizou.

Escola Municipal Rotary Clube

“A educação transforma a realidade de crianças e jovens”. Com essa mensagem, transmitida para mais de 150 alunos da educação infantil e fundamental da Escola Municipal Rotary Clube, no bairro da Condor, em Belém, foram entregues os primeiros *kits* escolares da campanha do Projeto Judiciário Fraternal do TRT8 e do Círio 2022.

A programação iniciou em 16 de novembro de 2022 e seguiu até o dia 25 de novembro seguinte, com palestras e encontros direcionados a pais, professoras, alunos e comunidade, juntamente com padrinhos, voluntários e magistradas que coordenam a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8.

As magistradas Maria Zuíla Dutra e Vanilza Malcher, gestoras do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, contaram suas histórias de vida.

“O que nós queremos para as crianças e adolescentes é a transformação de realidade. Só através da educação que iremos conseguir. A educação, além de ser poderosa, é libertadora e nós precisamos incentivar cada vez mais as nossas crianças a estudar, se desenvolver e sonhar, acima de tudo, e através da educação concretizar seus sonhos”, ressaltou a juíza Vanilza Malcher.

A desembargadora Maria Zuíla Dutra lembrou sua história de vida: “Se não fosse a escola, se não fosse pela educação, eu não estaria aqui hoje. Na

realidade em que eu vivia não tinha perspectiva, a única chance era a educação, e por onde eu ando eu estimo muito a criança a estudar e sonhar, se dar o direito de sonhar. Não é só estudar por estudar, é acreditar que através da escola é possível realizar o sonho”, concluiu.

Escola Estadual Euclides da Cunha

Os mais de 30 alunos, responsáveis e servidores da Escola Estadual Euclides da Cunha tiveram um dia diferente e bem produtivo em 23 de novembro de 2022. Todos participaram de ações do Projeto Judiciário Fraternal com o gastrônomo Raul Moreira, facilitador das oficinas de massa e reaproveitamento de alimentos e voluntário do projeto há cinco anos.

Sobre o momento de troca e interação com as mães dos alunos, Raul Moreira destacou que toda oficina é uma troca de conhecimentos culinários: “Uma troca maravilhosa. Eu expliquei muitas preparações, e elas conheciam outras, então, além de repassar conhecimento, eu absorvi também. É sempre muito gratificante essa troca”.

Campus da Universidade da Amazônia

No *Campus* da Universidade da Amazônia (UNAMA), localizado no município de Ananindeua, zona metropolitana de Belém, os alunos das EMEF Sen Álvaro Adolfo, EEEF Maria Encarnação de Araújo, EEEFM Paraense e EMEF São Judas Tadeu participaram de palestra com o tema: “A importância da leitura”, tendo como facilitadora a reitora da UNAMA, professora Maria Betânia Fidalgo Arroyo.

Ao receber os alunos do Projeto Judiciário Fraternal, em novembro de 2022, a reitora da UNAMA ressaltou: “Combater o trabalho infantil é uma questão social importante, e este dia é especialíssimo, pois entregar os *kits* para as crianças e adolescentes de escolas, simbolicamente representa o SIM ao estudo, à aprendizagem. Hoje falei de forma muito carinhosa de uma obra infantil minha e da importância da leitura, de estudar e sobre caridade. Estou muito feliz e honrada. Quem mais aprendeu fui eu”. E finalizou com a seguinte mensagem: “Precisamos colocar desde a infância conceitos para que se entenda o papel social de se construir uma sociedade do bem, sem trabalho infantil. E lugar de criança é na escola, brincando, com a família e sendo saudável no dia a dia”.

Escola Salesiana do Trabalho

Uma apoteose da Campanha do Círio 2022, marcada pela participação de jovens, professores e voluntários do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, foi realizada no dia 24 de novembro de 2022, no Auditório da Escola Salesiana do Trabalho, localizada no bairro da Pedreira.

A programação iniciou com palestra da psicóloga Milena Cristina de Almeida, que tratou sobre um tema atual e importante: a prevenção ao suicídio. “Como o público-alvo são adolescentes, jovens, pensei em fazer uma abordagem mais reflexiva sobre o tema. Eu quero que eles saiam reflexivos daqui, que eles possam reverberar na cabeça deles, repassar isso. Ajudar o seu próximo e levar o aprendizado para sua vida pessoal. Os jovens são ótimos divulgadores nas redes sociais, jogos etc.”.

Segundo o padre Gaudêncio Gomes Campos, responsável pela Pastoral da Escola Salesiana do Trabalho, foi um momento ímpar de formação e de promoção social, justamente porque possibilita alcançar pessoas, adolescentes e jovens que estão nessa fase de construção de identidade. “Por isso, torna-se um evento peculiar, porque vai, com certeza, gerar novos horizontes, novas possibilidades, novas experiências positivas”, pontuou.

Seguindo a programação, a desembargadora Maria Zuíla Dutra compartilhou a alegria e emoção de viver o momento na entrega dos *kits* escolares: “Este ano, com a doação de *kit* escolar, que foi o objetivo da campanha, me deixou muito emocionada, porque na minha época de criança nunca tive um caderno novo, eu pedia às minhas colegas no final do ano as folhas que sobravam, costurava e era o meu caderno para o ano seguinte. Eu fico pensando na alegria que iria sentir se alguém me tivesse doado um *kit* escolar”.

A juíza Vanilza Malcher, também coordenadora da Comissão do TRT8, estava feliz em ver tantos jovens, pais e professores envolvidos nas ações de 2022: “Eu estudei em escola pública, fui professora, e este ano arrecadamos 7.000 *kits* escolares para os alunos da rede pública. A educação transforma vidas”.

Encerramento da Campanha do Círio 2022/Programa Judiciário Fraternal 2022

Uma manhã marcada pela alegria, cultura paraense e encontro das famílias com a equipe do Projeto Judiciário Fraternal foi realizada no dia 25 de novembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, do TRT8, quando houve a entrega de *kits* escolares. Os alunos da Escola Waldemar Ribeiro apresentaram a cultura paraense com a dança do Siriá; e os estudantes da Escola Ernestina Rodrigues cantaram e leram poesias com reflexões sobre o Natal.

Segundo a desembargadora Zuíla Dutra, a ideia de mobilizar a sociedade para a doação dos *kits* escolares inspirou-se na vencedora do Nobel da Paz, a paquistanesa Malala Yousafzai. Um dos principais sonhos da ativista era estudar e ver as mulheres na sala de aula, mesmo após sofrer um atentado com três tiros, ela não desistiu. “Um livro, uma caneta, uma criança e um professor podem mudar o mundo”, disse Malala.

Na ocasião, a aluna do 8º ano da Escola Waldemar Ribeiro, Maria Paula Lima Favacho, fez uma apresentação de ginástica. A atleta participou do XLI Torneio Nacional de Ginástica Artística, em Goiânia.

Transmitir a cultura, a linguagem e os costumes de uma localidade para os mais novos é preservar a memória dos antepassados. Os alunos do 5º ano do fundamental da Escola Waldemar Ribeiro, no Umarizal, pesquisaram sobre o Siriá, inicialmente, com objetivo de mostrar a cultura folclórica do Pará, porém, durante os trabalhos, formou-se um grupo com 20 integrantes para dançar o Siriá.

Siriá é uma dança que nasceu no município de Cametá, na Região Nordeste do Pará, e tem origem nos batuques indígenas e africanos. A palavra vem de siri - um pequeno crustáceo que parece um caranguejo. Segundo a lenda, após um dia de trabalho forçado e exaustivo, os escravizados africanos e indígenas eram “liberados”, com os olhares dos capatazes, para procurar o que comer, e, ao chegarem em uma praia, encontraram uma grande quantidade de siri. Em agradecimento, criaram uma dança que conta o fato: o Siriá.

A aluna da Escola Waldemar Ribeiro, Laína Gonçalves, representou a classe estudantil e leu uma carta de agradecimento ao Projeto Judiciário Fraternal: “Agradeço a todos que organizaram o evento. Esse esforço vai ajudar a todas as crianças para que possam estudar, brincar e serem muito felizes. Agradeço ao apoio no material escolar, que vai nos ajudar a aprender cada vez mais”.

Ao final da campanha foram arrecadados mais de 7.000 *kits* escolares, que foram doados a alunos de escolas públicas que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

PROCISSÕES DO CÍRIO 2022

07/10, às 6h

Traslado Belém-Ananindeua

Às 6h da manhã de sexta-feira, 07/10, o som que ecoava dos sinos da Basílica Santuário de Nazaré anunciava que a maior romaria, com mais de 50 km, estava prestes a iniciar. Durante o trajeto da imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré para Ananindeua, escolas públicas parcerias da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 prestaram homenagem à padroeira dos paraenses e ressaltaram a importância do combate ao trabalho infantil.

As atividades contaram com a presença do ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Evandro Valadão, coordenador nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil do TST, que acompanhou o traslado da imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré para Ananindeua, e também das coordenadoras regionais da Comissão, a desembargadora Zuíla Dutra e a juíza Vanilza Malcher.

As romarias nazarenas, nas suas grandiosidades, são inexplicáveis para quem nunca sentiu de perto a energia e a emoção dos romeiros. O ministro

Evandro Valadão contou o que sentiu na sua primeira vez em uma das 13 romarias: “É um momento muito especial, de ver pessoas felizes, de fé, de solidariedade humana, de fé na Nossa Senhora de Nazaré, de fé no próximo, todos aqui comungando dessa mesma intenção. É bonito ver a festa do povo paraense”. Em relação ao trabalho que a Comissão vem desenvolvendo nas escolas da rede pública, o ministro falou que “sempre tive essa convicção de que, para termos um país melhor, nós precisamos de crianças nas escolas. Crianças têm que estar fora do trabalho infantil, porque o trabalho infantil rouba o direito de ser criança e rouba sonhos; sonhos trazem esperanças, então rouba a esperança das nossas crianças. Sempre digo que um país sem esperança é um país sem futuro, e ter um país sem os sonhos de suas crianças é ter um país sem futuro. Estou convicto disso, de que o nosso trabalho na Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil é um trabalho importantíssimo para um país muito melhor lá na frente”.

Segundo a desembargadora Zuíla Dutra, o ministro veio conhecer de perto a Campanha do Círio 2022: “Essa campanha não é mais do TRT8, é uma campanha da Justiça do Trabalho, em face dos resultados conseguidos desde 2015. A cada ano essa iniciativa é maior, e tem aceitação da sociedade cada vez mais, pois percebem a seriedade do trabalho e da luta no combate ao trabalho infantil. Entendemos que se nós queremos uma sociedade melhor precisamos investir na infância e na educação”.

Há 8 anos, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 desenvolve grande campanha contra o trabalho infantil durante a festividade do Círio de Nazaré, contando, por adesão, em parceria com a Arquidiocese de Belém, a Diretoria da Festa de Nazaré e também o MPT em alguns anos, sempre visando não só conscientizar a sociedade sobre os males do trabalho infantil, mas também promover outros benefícios mais imediatos para crianças e adolescentes de nossa região. Diante dos resultados obtidos, essa iniciativa foi declarada como ação oficial da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST e do CSJT, deste 2017.

A mobilização de alunos e professores de 95 unidades educacionais que levaram às ruas da capital paraense a mensagem de 2022 da Comissão: “Maria, Mãe e Mestreira, desperta nas crianças e nos adolescentes o interesse pelo saber e pela educação transformadora de suas realidades”.

Com cartazes, faixas, camisetas, trio elétrico e balão, diversas formas serviram para prestar homenagem por onde a imagem peregrina passava. Os estudantes, docentes e padrinhos do programa faziam as honrarias à Nossa Senhora e pediam proteção para continuar cuidando das crianças e dos jovens.

Durante o percurso, as escolas Santa Terezinha, na Almirante Barroso, e a EETEPA Tancredo Neves, na BR, homenagearam Nossa Senhora com corais que entoavam os hinos que marcam os católicos paraenses, passando

o sentimento de fé e reencontro. O mais tradicional foi “Vós Sois o Lírio Mimoso”, que pede a proteção da padroeira, amor e fé.

07/10, às 18h

Inauguração das luzes dos prédios da Justiça do Trabalho (Fórum Trabalhista de Belém e TRT8).

No Auditório da EJUD8, foi promovido encontro do ministro coordenador nacional com os padrinhos cidadãos e voluntários da Comissão, com a presença de alguns desembargadores (vice-presidente Maria Valquíria Norat Coelho, Francisco Sérgio Silva Rocha, Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior e o aposentado José Maria Quadros de Alencar). A desembargadora Zuíla Dutra fez um histórico da Comissão para conhecimento do ministro Evandro Valadão. Em seguida, alguns padrinhos cidadãos e voluntários prestaram depoimentos sobre suas atuações na Comissão do TRT8. O evento encerrou com coquetel.

08/10, às 6h

Romaria Rodoviária, com participação das Comunidades da Augusto Montenegro nos respectivos pontos, no percurso da Romaria (de Ananindeua a Icoaraci).

08/10, às 16h30

Trasladação

No sábado, 08/10, na procissão da Trasladação, que sai do Colégio Gentil Bittencourt em direção à Catedral da Sé, a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 participou com Pelotão formado por padrinhos e afilhados do projeto, que, embalados por canções marianas de agradecimento, levaram uma causa social à procissão. A concentração ocorreu a partir das 16h, em frente à sede do Clube do Remo, na Avenida Nazaré.

A desembargadora Maria Zuíla Dutra compartilhou, com alegria, o êxito da Campanha do Círio 2022: “Todos se envolveram com a Campanha do Círio 2022, servidores, magistrados, voluntários e padrinhos cidadãos. Se não fosse a força desses voluntários e padrinhos cidadãos, dificilmente conseguiríamos fazer uma campanha do porte que estamos fazendo. Nós iremos no Círio das Crianças, Romaria da Juventude, Cicloromaria, o que estiver pela frente, nós estamos dispostas a arregaçar as mangas e continuar nessa luta em defesa da vida plena de crianças e adolescentes”. E complementou: “Meu sonho é ver o trabalho infantil apenas no registro dos livros de História, como mal eliminado pela nossa geração. Brasil sem trabalho infantil é um grande sonho”.

O ministro do TST, Evandro Valadão, participando pela primeira vez da programação do TRT8, ficou impressionado com a multidão e a devoção: “É bonito ver a solidariedade humana, de fé em Nossa Senhora, de fé no próximo,

todos aqui comungando essa mesma intenção”. Ressaltou, ainda: “Gostaria de agradecer pela oportunidade de estar aqui, o privilégio de participar do Círio e participar desse trabalho maravilhoso, de todos os voluntários. São as pessoas que fazem a diferença. Vocês que estão na instituição fazem um trabalho maravilhoso, fico verdadeiramente emocionado pelo trabalho que fazem, pelo trabalho para o futuro desse país. Quando trabalhamos com as nossas crianças, com educação, quando retiramos essas crianças do trabalho precoce, nós estamos dando a elas, sonhos, esperança, esperança para esse Brasil que precisa muito. O futuro onde essas crianças possam mais a frente servir como exemplo para outras crianças, para que esse Brasil efetivamente seja um país com menos desigualdade, menos amargura, menos tristeza, com mais amor e gente bacana como vocês, liderando esse processo transformador”.

09/10 - Círio e 16/10 - Círio das Crianças

Distribuição de ventarolas da campanha. Durante todo o percurso da procissão foram distribuídas ventarolas contendo as “dez razões para combater o trabalho infantil e, por meio da educação, afastar crianças e adolescentes de toda forma de exploração”.

LIVE CONTRA A EXPLORAÇÃO SEXUAL DO TRABALHO INFANTIL

No dia 4 de novembro de 2022, das 10h às 12h, o TRT8 participou, junto com o TRT-11ª Região (Amazonas e Roraima) e o TRT-14ª Região (Acre e Rondônia), de *live* com o tema “Exploração sexual do trabalho infantil”. O evento contou com o suporte técnico do TRT-14ª Região e da Escola Judicial da 14ª Região, sendo exibido pelo canal do YouTube do TRT-14ª Região. A iniciativa integrou o conjunto de *lives* das 5 (cinco) regiões do país.

Abriu a *live* a representante da Região Norte na Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST e do CSJT, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, do TRT8, que coordenou o evento, e contou com a mediação da juíza do trabalho substituta da 14ª Região Daniele Adriana Stanislowski.

Em seguida, houve a conferência de abertura pelo ministro do TST, Evandro Pereira Valadão Lopes, coordenador da Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST/CSJT, ocasião em que falou sobre “Os casos V.R.P. e V.P.C. e outros *versus* Nicarágua e a Corte Interamericana de Direitos Humanos”.

A *live* da Região Norte teve três palestras sobre a exploração sexual de crianças e adolescentes, que é classificada como uma das piores formas de trabalho infantil pelo Decreto nº 6.481/2008, com os seguintes palestrantes:
- “Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes na Região do Marajó” - irmã

Marie Henriqueta Ferreira Cavalcante - professora, coordenadora da Comissão Justiça e Paz-CNBB Norte 2 e presidente do Instituto de Direitos Humanos Dom José Luís Azcona (indicada pelo TRT8).

- “Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes na Amazônia” - Amanda Cristina Ferreira, ativista de Direitos Humanos (indicada pelo TRT11).

- “Exploração Sexual pelo Trabalho Infantil nos Estados de Rondônia e Acre - vivências e atuação do MPT” - Marielle Guerra Viana Cardoso, procuradora do trabalho da 14ª Região (indicada pelo TRT14).

CONCURSO CULTURAL CALENDÁRIO SINDCON/SECOVI/PA

A Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem do TRT8 participou da 22ª edição do Concurso Cultural Calendário SINDCON/SECOVI/PA, sob o tema “Trabalho infantil não é legal!”, voltado a alunos da educação infantil ao 5º ano do ensino fundamental.

Com 6.149 trabalhos inscritos, de 62 escolas públicas, a solenidade de premiação aconteceu no dia 30 de novembro de 2022. O concurso teve por objetivo propor a reflexão e informar sobre o combate à exploração do trabalho infantil, e trazer a visão da criança, por meio da criação de frases e desenhos sobre essa realidade de mundo.

O trabalho infantil é uma violência que atinge milhões de crianças e adolescentes em todo o mundo. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019, cerca de 1,8 milhão de crianças e adolescentes encontram-se nessa situação.

A juíza Léa Sarmiento, integrante da comissão de votação, ressaltou que a ideia do SINDCON/SECOVI/PA atravessa décadas e ainda persiste atual, pois além de estimular a educação e o senso crítico com temas importantes para nossa sociedade, também premia crianças que se destacaram no concurso. “A experiência foi incrível! O tema desse ano, que combate à exploração e o trabalho infantil, provoca a sociedade a permanecer nessa luta, para garantir um futuro melhor para as crianças, que devem, além de estudar, brincar e sonhar. Parabéns aos idealizadores e organizadores do concurso, pensado com muito esmero e dedicação!”, destacou a magistrada.

Os vencedores das 12 frases e dos 12 desenhos do concurso foram contemplados da seguinte forma: R\$-300,00, três calendários do concurso, um troféu personalizado com a frase ou desenho premiado e o certificado de participação do concurso.

MOVIMENTAÇÃO DE MAGISTRADOS

NOVO DESEMBARGADOR DO TRT8

Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior

Tomou posse no cargo de desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), o juiz do trabalho Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, no dia 14 de junho de 2022, no Salão Nobre da Corte.

A desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, que respondia interinamente pela Presidência do TRT8, comandou a cerimônia de posse, que reuniu magistrados e servidores do Tribunal, familiares e advogados.

Em seu pronunciamento, a desembargadora Valquíria Coelho rememorou a ocasião de sua posse: “Veio uma memória do dia 9 de dezembro de 1993, quando eu, os desembargadores Oldemar Coelho, Ida Selene e Carlos Zahlouth e o desembargador aposentado Julianes tomávamos posse no cargo de Juiz Substituto. Zahlouth ingressou na magistratura junto comigo, e isso me deixou bastante emocionada e muito feliz. A promoção é o passo mais importante da nossa carreira. Estou muito feliz com essa promoção, que merece esse reconhecimento por ele ser um juiz célere, comprometido com a causa do seu trabalho, conhecedor das normas processuais, conhecedor do Direito Material. Doutor Zahlouth veio somar e este é o seu momento. Desejo sucesso e que seja muito feliz”.

A nomeação do então titular da 17ª Vara do Trabalho (VT) de Belém, juiz Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, foi publicada no Diário Oficial da União de 14 de junho de 2022, assinada pelo presidente da República. Ele ocupa o cargo de desembargador, pelo critério de antiguidade, na vaga existente em razão da aposentadoria do desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca.

Empossado desembargador do TRT8, Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior afirmou que é uma emoção muito diferente, depois de estar como juiz substituto, e contou que desde agosto era convocado para as sessões do Pleno. “Hoje é um dia muito feliz em que estou reunindo com colegas magistrados e familiares. É uma satisfação muito grande. Estou na Justiça desde 1993, chegar a esse cargo no nosso Tribunal, que todos nós contribuímos, desde daquele que recebe o trabalhador até o desembargador. Todos nós temos uma função, como se fosse uma engrenagem, ninguém pode viver sem o outro, desde o mais simples funcionário até o mais alto grau. Tirando a engrenagem a máquina para. Eu, como participante dessa engrenagem, me sinto honrado, gratificado, e redobrando muito mais a minha responsabilidade de continuar levando para a sociedade a justiça social, e engrandecendo o nome do nosso Tribunal”, finalizou o desembargador.

Em seu discurso, agradeceu a todos os servidores, advogados, juízes do trabalho e desembargadores. Destacou o trabalho do servidor aposentado

Francisco Cardoso, que atuou como diretor de Secretaria de Vara durante 20 anos na sua gestão, e de todos os diretores de Secretaria de Vara com quem trabalhou.

MAGISTRADOS DO 1º GRAU

Remoção de Juízes Titulares

O Pleno do TRT8 aprovou, no dia 1º de agosto de 2022, por meio da Resolução nº 031/2022, as remoções de Juízes de Varas do Trabalho para novas titularidades. No total, foram 11 magistrados que mudaram suas atuações na jurisdição da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), como a seguir:

- Melina Russelakis Carneiro - da 12ª VT de Belém para a 17ª VT de Belém;
- Paulo José Alves Cavalcante - da VT de Paragominas para a 12ª VT de Belém;
- Tereza Cristina de Almeida Cavalcante Aranha - da 2ª VT de Ananindeua para a 7ª VT de Belém;
- Renata Platon Anjos - da VT de Santa Izabel do Pará para a 2ª VT de Ananindeua;
- Natasha Schneider - da VT de Capanema para a VT de Santa Izabel do Pará;
- Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti - da 8ª VT de Macapá para a VT de Capanema;
- Ana Angélica Pinto Bentes - assumiu a 8ª VT de Macapá;
- Marcos César Moutinho da Cruz - da 3ª VT de Macapá para a VT de Paragominas;
- Harley Wanzeller Couto da Rocha - da 2ª VT de Macapá para a 3ª VT de Macapá;
- Núbia Soraya da Silva Guedes - da 3ª VT de Parauapebas para a 2ª VT de Macapá;
- Albeniz Martins e Silva Segundo - da VT de Redenção para a 3ª VT de Parauapebas.

DIA MUNDIAL DO ORGULHO LGBTQIA+

Entre tantas atividades que marcam o mês de junho, uma delas envolve o público LGBTQIA+. Especificamente no dia 28 de junho é celebrado o Dia Mundial do Orgulho LGBTQIA+, e, como forma de celebrar e marcar a data, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu extensa programação entre os dias 20 de junho até 1º de julho de 2022.

Curso “Identidade de gênero: histórias, conceitos e trajetórias”

Elaborada e coordenada pelo Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8, que conta com a participação de dois representantes da sociedade civil, sendo um da Rede Paraense de Pessoas Trans e outro da Rede Trans Brasil, a

programação iniciou em 20/06, com a disponibilização do Curso “Identidade de gênero: histórias, conceitos e trajetórias”, uma ação da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8) com o TRT-6ª Região (PE), que elaborou o conteúdo em formato EaD autoinstrucional. Voltado para magistrados e servidores, o curso ficou disponível no *Campus Virtual* até o fim do mês de julho/2022

Conteúdo programático: aspectos históricos ocidentais de definição de gênero; relações socioeconômicas que abasteceram os conceitos históricos de gênero; compreensão atual do que se entende por identidade de gênero; terminologias usuais e críticas, a exemplo de LGBTQIA+; políticas inclusivas e evolução legislativa brasileira: casos concretos e perspectivas.

Computadores

Entre 27/06 e 01/07, todos os computadores das unidades administrativas e judiciais do TRT8 exibiram o fundo de suas telas com uma arte das bandeiras dos movimentos LGBTQIA+.

Cadastro

Com a crise econômica provocada pela Covid-19, cerca de 11,1% de brasileiros estão desempregados, como mostrou o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e voltar aos postos de trabalho, apesar da qualificação, está cada vez mais difícil, mas, para o público de pessoas trans e travestis, a maior barreira é o preconceito. Para mudar esse cenário, o TRT8 realizou, no dia 28 de junho de 2022, o cadastro de currículos de pessoas LGBTQIA+, com a finalidade de montar um banco de dados para disponibilizar a empresas que queiram contratar. Durante toda a manhã, várias pessoas passaram pelo espaço montado pelos parceiros no *hall* de entrada do prédio-sede, e foram cadastrados currículos de 13 homens trans, 7 de mulheres trans/travestis e 12 homens cisgenero.

Na data escolhida para a ação, 28/06, é celebrado o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+. O Tribunal conta com a parceria de diversas organizações: Rede Paraense de Pessoas Trans; Oportunizar; Rede Nacional de Pessoas Trans - Brasil (Rede Trans); Instituto Universidade Popular (Unipop) e Gestor Gestão e Organização. A campanha foi desenvolvida pelo Grupo de Trabalho sobre Diversidade do Tribunal, e esteve alinhada ao alcance das diretrizes priorizadas no Planejamento Estratégico da instituição.

“O TRT8 está em festa, está celebrando o Dia Mundial do Orgulho LGBTQIA+, nos sentimos extremamente honrados em poder, junto com os demais órgãos da Justiça do Trabalho, sob o comando do Conselho Superior da justiça do Trabalho (CSJT), se integrar a essa programação e ser mais um no combate ao preconceito e discriminação. Ressaltamos a importância da diversidade e preservamos as diferenças, com isso nos tornamos mais ricos e engrandecedores do trabalho”, pontuou o desembargador Sérgio Rocha.

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), vinculada ao IBGE, o Brasil tem cerca de 2,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais que se declaram lésbicas, gays ou bissexuais; no Pará, são 113 mil que se autodeclararam. A pesquisa não colocou pessoas trans e travestis, isso mostra a falta de políticas públicas para o público que continua, historicamente, na invisibilidade.

O cadastro de currículo foi feito pela equipe da Gestor Consultoria, na plataforma de recrutamento e seleção, que é o Comtalento.com. Os participantes podem acessar e receber orientação do cadastro do currículo, assim como demonstrar onde e como visualizar e se candidatar às vagas de empregos disponíveis no site.

Uma novidade desenvolvida para o evento foi a disponibilização aos participantes de um QR Code que os direcionará para a página de Diversidade no site do Gestor Consultoria, onde terão acesso a informações relativas à empregabilidade: como elaborar um currículo, como se apresentar e se portar em uma entrevista de emprego.

A discriminação sofrida pela comunidade LGBTQIA+ muitas vezes, por mais que se tenha a qualificação desejada, impede a contratação para a vaga de trabalho. As empresas alegam que não há banco de dados de currículos. Assim, o cadastro de currículos visa tratar do problema da privação ao mercado de trabalho e saná-lo com a adoção de meios, políticas, que possam induzir e impulsionar a contratação de membros da comunidade LGBTQIA+.

Bandeira

Uma manhã para ficar na história e na memória dos que integram o corpo funcional do TRT8: a cerimônia de hasteamento oficial da bandeira do arco-íris, na manhã de 28/06, ganhou significados e coloridos especiais, na data em que se comemora o Dia do Orgulho LGBTQIA+.

A bandeira do Movimento LGBTQIA+ foi hasteada no lugar da bandeira do TRT8 pelo juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira, que integra o Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8. Segundo o magistrado, o simbolismo do hasteamento da bandeira pretendeu provocar a reflexão da população sobre a violência sofrida pela comunidade LGBTQIA+: “Queremos mostrar a necessidade de se assegurar tratamento digno e, especialmente, demonstrar que o TRT8 apoia a diversidade, reconhece o seu valor e é contra qualquer forma de discriminação. Espera-se que essa mensagem chegue à população”.

Participaram da cerimônia de hasteamento da bandeira os desembargadores Francisco Sérgio Silva Rocha, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Maria Valquíria Norat Coelho e Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior; representando a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região, a juíza do trabalho substituta Silvana Braga Mattos; além de servidores e público visitante.

Iluminação

No final da tarde do dia 28/06 e durante toda a noite, a fachada do prédio-sede do TRT8 recebeu iluminação especial com as cores do arco-íris, representando as cores do movimento LGBTQIA+, projetadas na edificação, que fica em frente à movimentada Praça Brasil, no bairro do Umarizal, em Belém.

Webinário “A diversidade no mundo do trabalho: orgulho LGBTQIA+, desafios e ações”

“Ser diverso é benéfico e positivo para toda a sociedade, que se vê representada nas ações que apoiam este princípio de atuação”, destacou o coordenador do Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8, desembargador Francisco Sérgio Rocha, na abertura do Webinário: “A diversidade no mundo do trabalho: orgulho LGBTQIA+, desafios e ações”, realizado pelo TRT8, por meio de sua Escola Judicial, na manhã de 01/07, com transmissão pelo canal do YouTube do TRT8, em alusão ao Dia do Orgulho LGBTQIA+.

O juiz do trabalho substituto Otávio Bruno Ferreira falou sobre os objetivos das ações desenvolvidas a fim de promover a reflexão acerca dos direitos da comunidade: “A campanha promovida pelo TRT8 tem o objetivo de assegurar que as pessoas que integram a comunidade LGBTQIA+ sejam reconhecidas como sujeitos de direitos, respeitadas nas mais variadas formas de existência e dignas de igual respeito e consideração. A diversidade humana é um valor que deve ser enaltecido e o combate à discriminação é um dever de todos”.

Segundo dados da pesquisa Mais Diversidade, realizada em 2021, com uma população amostral de 2.168 participantes, 74% dos entrevistados responderam que sentem falta de um ambiente de trabalho mais inclusivo. Para 54%, ter mais referências de lideranças executivas LGBTQIA+ é um dos itens de maior importância no mercado de trabalho. A ocupação dos postos de trabalho por membros da comunidade mostra que o local de trabalho é seguro e que há mais chances de que a orientação sexual não seja vista como um impeditivo para promoção na carreira.

Participaram da abertura oficial do evento, a vice-presidente, no exercício da Presidência, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho; o diretor da EJUD8, desembargador Walter Roberto Paro; a desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha, vice-diretora da EJUD8; o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha e o juiz do trabalho substituto Otavio Bruno da Silva Ferreira, coordenador e membro, respectivamente, do Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8.

Mesa redonda: O acesso ao mercado de trabalho da população LGBTQIA+ e a garantia de dignidade humana

Integrantes: Larissa Medeiros Rocha, mestra em Direito e autora do livro Trabalhadores LGBTI e a promoção de um meio ambiente equilibrado;

Rafael Carmo Ramos, coordenador da Rede Paraense de Pessoas Trans; Tathiane Araújo, presidente da Rede Trans Brasil. Mediador: Danilo Silva Barbosa, servidor do TRT8.

Palestra de encerramento: *LGBTQIA+ : orgulho, valor e desafios*

O palestrante Pedro Augusto Gravatá Nicoli, professor doutor adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), parabenizou a iniciativa do TRT8: “Início com uma saudação muito sincera. Uma saudação pela sensibilidade, pela coragem e pela vanguarda do TRT8, que, ao discutir de maneira célere e central a questão da identidade de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho, sinaliza na direção de vidas de gays, lésbicas, trans, travestis e tantas outras, que muitas das vezes não importam muito para o debate jurídico hegemônico. E, ao fazer essas ações, o TRT8 e seus magistrados e servidores se colocam ao lado dessas pessoas”.

PREMIAÇÕES E DESTAQUES DO TRT8

RANKING DO IGEST NACIONAL

4º lugar - 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022

A Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) ficou em 4º lugar no *ranking* nacional no novo relatório do Índice Nacional de Gestão de Desempenho da Justiça do Trabalho (IGEST), com 33 das suas 56 Varas do Trabalho (VT) figurando entre as 25% melhores do país. Os dados foram coletados entre 1º de julho de 2021 e 30 de junho de 2022, e mostraram que 58,93% das Varas da 8ª Região obtiveram melhores resultados na gestão de processos.

O IGEST foi desenvolvido pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) para o mapeamento do desempenho dos Tribunais do Trabalho e das Varas do Trabalho. O sistema tem por objetivo dar assistência à Corregedoria do Tribunal e às VTs para a implantação de mecanismos que auxiliem na condução dos processos, com o alcance de maior celeridade na fase de execução, aprimorando a gestão das Varas do Trabalho no país.

Belém, São Félix do Xingu, Santarém, Óbidos, Paragominas, Marabá, Parauapebas, Redenção, Macapá, Ananindeua, Castanhal, Altamira, Breves e Abaetetuba foram as cidades com as Varas do Trabalho que se destacaram no relatório do IGEST até a metade do ano de 2022.

O coordenador de Gestão Estratégica (COGES) do TRT8, Rodopiano Rocha da Silva Neto, afirmou que o índice apresenta um referencial numérico que sintetiza os dados estatísticos relativos ao acervo processual, celeridade, produtividade, taxa de congestionamento e força de trabalho: “O IGEST reflete o desempenho de cada Vara do Trabalho e pode ser contextualizado nos cenários nacional, regional ou conforme a faixa de movimentação processual”.

Mesmo enfrentando os efeitos remanescentes da pandemia da Covid-19, com o retorno presencial convivendo ainda com atividades virtuais, as VTs da 8ª Região permaneceram entre as melhores do país no IGEST. De acordo com a CGJT, com base nos dados levantados no IGEST, 33 das 56 Varas do Trabalho da JT8 encerraram o 1º semestre de 2022 entre as 25% melhores do Brasil.

3º lugar - 1º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022

No período entre 1º de outubro de 2021 e 30 de setembro de 2022, 58,93% das VTs da 8ª Região obtiveram melhores resultados na gestão de processos. Com esses dados, a 8ª Região Trabalhista alcançou o 3º lugar no *ranking* nacional do IGEST, com 31 das suas 56 Varas figurando entre as 25% melhores do país.

As cidades com VTs em destaque nesse período: São Félix do Xingu, Belém, Santarém, Parauapebas, Marabá, Óbidos, Paragominas, Redenção, Castanhal, Ananindeua, Macapá, Breves, Xinguara, Altamira e Abaetetuba.

PRÊMIO JUDICIÁRIO EXPONENCIAL

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, recebeu, no dia 25 de outubro de 2022, em Brasília, a placa de finalista do Prêmio de Inovação Judiciário Exponencial - Edição 2022. O TRT8 foi finalista na categoria de Inovação Social, com o evento “Empregabilidade e Diversidade”, ocorrido em maio de 2022.

A premiação teve como objetivo reconhecer e incentivar as iniciativas e projetos inovadores nos setores tecnológicos, de gestão e de novas metodologias no âmbito do ecossistema de Justiça, assim como as soluções criadas com impacto social.

O “Empregabilidade e Diversidade” teve como objetivo trazer maior visibilidade sobre a construção de mecanismos de acessibilidade ao mercado de trabalho, assim como os ganhos com a criação de ambientes diversos. O projeto foi um desdobramento de ação idealizada e realizada de forma inédita pelo TRT8 em 2018, quando promoveu evento discutindo a empregabilidade da população trans.

À época, o evento chamou bastante atenção e teve destaque no Relatório de Correição Nacional, tendo sido, até então, a única ação realizada nacionalmente sobre o tema no âmbito da Justiça do Trabalho.

Segundo o desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador do Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8, “estar entre os finalistas em uma categoria tão simbólica como a de Inovação Social é muito importante e um reconhecimento acerca do tema, especialmente para nós da Justiça do Trabalho, que possui uma função social emblemática e necessária. Certamente

já nos consideramos vencedores, pelo fato de estarmos entre todas as ações finalistas”.

Além do TRT8, também concorreram na mesma categoria TRE-MG - Treinamento de Eleição Parametrizada nas Aldeias Maxakali, o TJ-RO - Justiça Rápida Digital no Trânsito, o TJ-GO - Liga dos Heróis Comuns (mas especiais), o TJ-TO - Projeto Dorina PDF, e o MP-MS, com dois produtos - Aurora: um caminho para a ressocialização e Pantanal em Alerta.

MEDALHA EM COMEMORAÇÃO AOS 80 ANOS DA JT DO CEARÁ

O TRT8, representado por sua presidente, desembargadora Graziela Leite Colares, recebeu, no dia 4 de novembro de 2022, a Medalha Comemorativa dos 80 anos do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, com jurisdição no Estado do Ceará.

O evento aconteceu na sede do TRT-7ª Região e contou com a presença da presidente daquela Corte, desembargadora Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno, e de seu presidente eleito, desembargador Durval César de Vasconcelos Maia.

PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022

Divulgada em novembro, a edição de 2022 do Prêmio CNJ de Qualidade garantiu ao TRT8 o 1º lugar na Categoria Ouro. É o sétimo ano consecutivo que o Tribunal recebe a premiação, que avalia os tribunais a partir do acompanhamento das políticas judiciárias, eficiência, gestão e organização de dados. O TRT8 alcançou a pontuação de 82,73% e se destacou entre os tribunais da Justiça do Trabalho.

Em 2022, novos critérios foram implementados na edição do Prêmio, como, por exemplo: a instituição do Plano Nacional de Atenção e Apoio às Vítimas de Crimes e Atos Infracionais; o cumprimento da Resolução CNJ nº 401/2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares; e possuir unidades judiciárias com Índice de Atendimento à Demanda (IAD) acima de 100%, de forma a promover a redução do acervo processual.

Além disso, conferir mais celeridade processual e impulsionar o julgamento de ações ambientais e implantar a Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ) também foram critérios avaliados entre os tribunais participantes. “A cada ano os critérios do Prêmio CNJ de Qualidade ficam mais desafiadores. Mesmo assim, o TRT8 tem se mantido entre os melhores tribunais do Brasil e o 1º lugar na Categoria Ouro da Justiça do Trabalho”, comentou Rodopiano Neto, coordenador da COGES do TRT8.

A avaliação dos tribunais é feita em duas fases. Primeiramente são avaliados os cumprimentos de acordo com os critérios que exigem comprovação por parte dos tribunais, e, então, é entregue o resultado final da avaliação, contemplando tanto os itens previamente avaliados, quanto aqueles que são verificados pelo próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a partir de informações existentes no Conselho.

O TRT8, com o percentual de 82,73%, obteve 225 pontos no Eixo da Governança; 330 pontos no Eixo da Produtividade; 110 pontos no Eixo da Transparência; e 580 pontos no Eixo dos Dados e Tecnologia, permanecendo sempre entre os 6 primeiros lugares de cada categoria.

O Prêmio CNJ de Qualidade foi criado em 2019, em substituição ao antigo Selo Justiça em Números, implementado desde 2013. Ao longo dos anos, vários critérios foram aperfeiçoados e incluídos no regulamento da premiação, que é dividida em 4 eixos principais: governança; produtividade; transparência; dados e tecnologia. Utiliza-se uma metodologia de avaliação dos tribunais sob o olhar do acompanhamento das políticas judiciais, eficiência, gestão e organização de dados. Assim, em cada segmento de Justiça, os tribunais são classificados em três categorias, a saber: “Diamante”, “Ouro” e “Prata”. O tribunal que mais se destaca entre todos os 90 e que atinge maior pontuação, é congratulado com o “Prêmio Excelência”.

Todos os tribunais participam do Prêmio CNJ de Qualidade, incluindo os tribunais superiores, os 27 tribunais de justiça (TJs), os 5 tribunais regionais federais (TRFs), os 24 tribunais regionais do trabalho (TRTs), os 27 tribunais regionais eleitorais (TREs) e os 3 tribunais de justiça militar (TJMs) dos estados.

A premiação é anualmente conferida durante o Encontro Nacional do Poder Judiciário, espaço onde todos os presidentes dos tribunais se reúnem para debater e votar as Metas Nacionais do ano seguinte. Uma novidade em 2022 foi o aumento da pontuação dos índices de conciliação, de 50 para 90 pontos, e de cumprimento de metas nacionais, que saltou de 60 para 100 pontos.

COMUNICAÇÃO SOCIAL

SustentaHabilidade

Pensando em como atuar na ampliação da compreensão e envolvimento do público interno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) no alcance das metas estabelecidas no seu Plano de Logística Sustentável (PLS), a Assessoria de Comunicação Social do TRT8 (ASCOM8) criou a série SustentaHabilidade.

Pelo cronograma estabelecido, de 1º de julho até novembro de 2022, as reportagens trouxeram informações detalhadas sobre os itens que integram

o PLS, com entrevistas com os gestores responsáveis, especialistas na matéria, e também com uma sugestão prática de como agir para ser menos poluente e mais sustentável, a partir do desenvolvimento de habilidades.

A reportagem de 01/06 tratou da gestão de resíduos e contou a forma como fazer a Destinação de Resíduos de Saúde (DRS).

Dando sequência à série de reportagens, a ASCOM8 divulgou assuntos como a economia dos recursos materiais, tais como copos descartáveis, água, papel e impressões. A economia dos recursos está presente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS) nºs 11, 12 e 13, que atendem, respectivamente, cidades e comunidades sustentáveis; padrões de produção e consumo sustentáveis; adoção de medidas contra a mudança global do clima; ODS nº 14, conservação e uso sustentável dos oceanos e mares; e também ODS nº 15, que trata sobre proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres.

FORMAÇÃO CONTINUADA EM AUDIODESCRIÇÃO

Com finalidade de deixar seus conteúdos nas redes sociais e sites com mais acessibilidade para todos os públicos, o TRT8 realizou Formação Continuada em Audiodescrição com gestores de áreas estratégicas e da ASCOM8. Também participaram integrantes de instituições parceiras, como Tribunal de Justiça do Pará (TJ-PA), Tribunal de Contas dos Municípios (TCM) e Universidade do Estado do Pará (UEPA), convidadas a fazer parte do grupo, que realizou todas as atividades em formato telepresencial. A oficina teve como formadores os servidores Cristina Kenne de Paula e José Ednison Sacramento.

A formação continuada ocorreu em três etapas: 18/08, 25/08 e 01/09/2022, das 10h às 12h, pelo *Google Meet* e mais 6 horas-aulas no *Campus Virtual* do Tribunal.

O objetivo girou em torno de instrumentalizar servidores para a utilização adequada do recurso de audiodescrição em suas rotinas de trabalho e em suas vidas cotidianas, com vistas à promoção da acessibilidade comunicacional e à garantia do direito de acesso à informação para pessoas com deficiência. Pensada a partir de uma demanda da ASCOM8, a oficina teve, ainda, o objetivo de sensibilizar os participantes sobre a importância da atuação individual e institucional para a produção de acessibilidade em diversos cenários e para a eliminação de barreiras à participação de pessoas com deficiência.

A audiodescrição é uma ferramenta de acessibilidade que transforma imagens em palavras. A utilização é voltada para pessoas com deficiência visual, mas também pode beneficiar a um público maior, como: idosos, disléxicos, pessoas com deficiência intelectual, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), entre outros.

Segundo Cristina Kenne de Paula, uma das instrutoras da formação, com a tecnologia alinhada às redes sociais, a sociedade está cada vez mais inserida no contexto de comunicação virtual, e o curso ajuda para que as plataformas se adaptem a quem quer usar. “O uso de redes sociais como meio de expressão e relacionamentos tem sido cada vez mais presente em nossas vidas, o curso de audiodescrição é oferecido a quem quer aprender de fato a escrever textos de audiodescrição (pessoas videntes), pois o aprendizado de audiodescrição também aborda a diversidade de culturas e escritas”, pontuou.

O acesso à informação e a comunicação com acessibilidade e de qualidade é um direito previsto na Lei nº 13.146/2015, no Estatuto da Pessoa com Deficiência. Então, a adequação das plataformas é a garantia desse direito.

Na opinião de Edney José Martins Pereira, assessor de comunicação do TRT8, a oficina contribuiu muito para o atendimento da necessidade de ampliação do acesso aos conteúdos produzidos pelo tribunal. “Com as recentes resoluções do CNJ, as instituições que integram o Judiciário precisam ampliar o alcance e a compreensão dos conteúdos que publicam com a intenção de dar publicidade aos seus atos e aos direitos sobre os quais atuam, e foi nesse sentido que a ASCOM demandou à ECAISS, junto com a Seção Socioambiental, para que pudéssemos desenhar um curso que nos permitisse não somente compreender o que significa a audiodescrição, mas, acima de tudo, alinhar esse conceito com as demais áreas do Tribunal e de instituições parceiras”, reforçou.

Nas aulas mostrou-se como essas ferramentas podem ser usadas na prática, na realidade onde cada um pode atuar. Isso é bem potente para a transformação da acessibilidade na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8). E, ao final do curso, os participantes aprenderam a utilizar da ferramenta de audiodescrição dentro dos processos de comunicação (em espaço laboral e em redes sociais), que busca dar mais acesso aos conteúdos e interações com pessoas com deficiência visual.

CEJUSC

CERIMÔNIA DE FORMATURA DO CURSO DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA PARA MEDIADORES DO TRT8

A Cerimônia de Formatura do Curso de Formação Inicial e Continuada para Mediadores do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) aconteceu no dia 7 de julho de 2022, pela plataforma Zoom, com transmissão pelo canal do TRT8 no YouTube.

A desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), abriu a cerimônia. “Esta cerimônia é singela, mas significa

muito para mim, para o TRT8 e para os servidores que estão atuando neste Tribunal. Faço um agradecimento aos queridos tutores, tenho nos senhores o maior expoente da conciliação da Justiça do Trabalho. Aos servidores do CEJUSC, quero parabenizar e dizer que sempre haverá oportunidade de aprender. Nós estamos sobrevivendo a tempos difíceis no Brasil e no mundo”, pontuou. E prosseguiu: “Conciliar é o papel diário e contínuo em busca da paz social. Conciliar é legal. Este instrumento de diálogo traz a paz social”.

O Curso de Formação Inicial e Continuada para Mediadores do TRT8 teve a carga horária de 100 horas, com o objetivo de capacitar os servidores nas ferramentas relacionadas à mediação e conciliação, possibilitando a condução das partes ao diálogo construtivo, levando-as à resolução consensual de conflitos trabalhistas, conforme as orientações estabelecidas na Resolução nº 125/2010, do CNJ, e nas Resoluções do CSJT nº 174/2016 e nº 288/2021.

Os professores foram as juízas do trabalho Déa Marisa Brandão Cubel Yule (TRT-24ª Região) e Roberta de Melo Carvalho (TRT-10ª Região) e o juiz do trabalho Fernando Hoffmann (TRT-9ª Região), que, no período de março a julho de 2022, trouxeram informações e contribuíram de forma única para a formação dos servidores do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Belém (CEJUSC-Belém).

Participaram da formação os servidores. Mary Moreira dos Santos, Moema Silva Nogueira, Paulo Sydnei Lopes da Gama Alves, Pedro Oedes Puppim Júnior, Teresa Cristina Cardoso Mileo, Adriana Braga Cavalcante, Ana Rosa Sousa da Rocha, Carol Amaral Costa Savino, Marilea Melo Correa, Edilsa Martins Araujo do Couto, Gabriela Queiroz Moura Fé Araújo, Ivana Souza Lima e Lucivaldo Dias dos Santos.

A servidora Carol Amaral Costa Savino falou em nome da turma e agradeceu a qualidade do curso: “Agradecemos aos professores que nos conduziram a um ambiente construtivo, a uma troca de informações marcada pelo carinho, atenção e tecnicidade, em que pudemos refletir e buscar obter novos conhecimentos sobre o papel do mediador. Aumentou ainda mais a minha paixão pela conciliação e espero colaborar ainda mais com o CEJUSC”.

CAMPANHA “FOME ZERO AOS CATADORES”

No dia 21 de julho de 2022, a vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, acompanhada dos servidores da Seção Socioambiental do Tribunal, participou da entrega simbólica das cestas básicas a catadores de materiais recicláveis. O evento foi realizado no refeitório do Tribunal de Contas dos Municípios e contou com a presença da presidente do TCM, a conselheira Mara Lúcia Barbalho da Cruz.

Realizada no período de um mês, a Campanha “Fome zero aos catadores” teve por objetivo angariar alimentos não perecíveis, que foram doados por meio de cesta básica a catadores de materiais recicláveis. A arrecadação iniciou em 17 de maio, Dia Internacional da Reciclagem, e teve a parceria do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA), Tribunal de Contas dos Municípios (TCM), Ministério Público do Pará (MPE-PA) e Universidade do Estado do Pará (UEPA).

TRABALHO SEGURO

CICLO DE PALESTRAS AMAZÔNIA E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Em alusão ao Dia Internacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, celebrado em 27 de julho, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8), por meio do Programa Trabalho Seguro, realizou, nos dias 27 e 28 de julho de 2022, o Ciclo de Palestras Amazônia e o Meio Ambiente do Trabalho.

Durante a semana do evento, as paredes do Fórum Trabalhista de Belém receberam projeções em apoio à prevenção de acidentes de trabalho, além de iluminação na cor verde na fachada do prédio-sede do TRT8, no dia 27/07, em referência à segurança e à saúde do trabalhador.

As palestras do dia 27/07 voltaram-se ao público interno do Tribunal, com transmissão pelo *Google Meet*; já o dia 28/06 foi aberto ao público externo e transmitido pelo canal do TRT8 no YouTube. Participaram advogados, estudantes, magistrados, servidores e sociedade em geral e, na ocasião, foram apresentados dados e ferramentas para combater o acidente dentro e fora do local de trabalho.

Participaram da abertura oficial do evento, na manhã de 27/07, a desembargadora Graziela Leite Colares, presidente do TRT8; o desembargador Walter Roberto Paro, gestor regional do Programa Trabalho Seguro; o juiz do trabalho Francisco Milton Araújo Júnior, gestor regional suplente do Programa Trabalho Seguro; e Paulo Cesar Campos das Neves, superintendente regional do trabalho.

Em prosseguimento à programação da manhã de 27/07, destinada a magistrados e servidores do TRT8, foi proferida palestra sobre o Programa de Gestão de Riscos, por Jomar Souza Ferreira Lima, superintendente substituto da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Pará (SRTE), ocasião em que apresentou os seguintes temas: capacitação dos magistrados; prática da fiscalização do dia a dia; documentos ambientais - requisitos básicos; como ler o PGR de forma sistêmica com os demais programas de meio ambiente de trabalho; fim do PPRA e evolução do PGR.

Na tarde de 27/07, no Auditório Aloysio Chaves, os terceirizados que prestam serviço nas dependências do TRT8 em Belém participaram de palestra sobre Diálogo Diário de Segurança (DDS). Houve distribuição de camisas e bonés do Programa Trabalho Seguro. O DDS é utilizado para informar sobre os riscos de acidentes de trabalho, divulgar as medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocasionadas durante a atividade laboral.

Pela manhã do segundo e último dia do Ciclo, 28/07, o superintendente substituto da SRTE, Jomar Lima, repetiu a palestra do dia anterior sobre o Programa de Gestão de Riscos, porém, desta vez, dirigiu-se também a advogados e sociedade em geral. Os temas tratados foram os mesmos, com exceção de capacitação dos magistrados.

TRT8 REALIZA SUA PRIMEIRA SESSÃO COM INTÉRPRETE DE LIBRAS

No dia 1º de agosto de 2022, a sessão do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) foi marcada pela presença e participação de duas tradutoras e intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais). Os treze desembargadores do TRT8 e o representante do Ministério Público do Trabalho festejaram a inovação.

A sessão iniciou com a presidente do Tribunal, desembargadora Graziela Leite Colares, informando aos membros do Pleno a inclusão de Libras.

O desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, coordenador do Grupo de Trabalho sobre Diversidade do TRT8, saudou a novidade: “Parablenizo a Presidência por essa iniciativa, que é importante quando o Tribunal compreende e prestigia a diversidade. Nós temos a necessidade da inclusão das pessoas com deficiência e esse é um gesto no sentido correto de inserir essas pessoas que também são usuárias do serviço de Justiça”.

A servidora do TRT8 Luísa de Souza Leão Almeida, integrante do Grupo de Trabalho sobre Diversidade, da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e da Comissão Permanente de Gestão Ambiental, salientou que “a barreira comunicacional é uma das mais difíceis de serem vencidas, e, hoje, nós temos um marco muito importante de acessibilidade comunicacional que garante o acesso à informação, acesso à justiça, às pessoas com deficiência, em especial às pessoas surdas. Isso é um marco importante que precisa ser estendido para as demais sessões, demais eventos, para todas as manifestações públicas do Tribunal”. A servidora, como cidadã, entende que, “quanto mais espaços ofertarem esse tipo de acessibilidade e outros que são muito necessários, estaremos garantindo uma sociedade mais justa e mais humana, que entende a diversidade como um valor e busca incluir todo o mundo”.

Zila Marques, tradutora e intérprete de Libras, começou a atuar na área em 2020 e disse estar desbravando esta área no TRT8: “Iniciamos hoje a sessão do Pleno traduzida em Libras, e foi um grande desafio. Espero que esse processo continue e desejo que cada vez mais a comunidade surda tenha mais acesso a esses locais tão importantes socialmente”. Explicou que a tradução não é um trabalho fácil, pois envolve tanto o cognitivo, quanto o físico: “É um trabalho de uma língua para outra, e não são línguas orais, são línguas diferentes, a língua Libras é uma língua gestual, e a língua portuguesa é oral. É um trabalho que exige bastante esforço físico e mental e, por isso, temos que ter o revezamento durante o evento”.

Geny Ferreira, há 15 anos atuando como tradutora e intérprete de Libras, também participou da sessão na Justiça do Trabalho. Ela ressaltou que o trabalho em Libras sempre é um desafio, que requer pesquisa constante, estudos e muito aprendizado.

PROJETO JUSTIÇA ITINERANTE

Vila Taboca - VT de São Félix do Xingu

A primeira etapa da itinerância no município de São Félix do Xingu aconteceu de 1º a 4 de agosto de 2022, com atendimentos e tomadas de reclamações; e, a segunda etapa, no dia 31 de agosto seguinte, com a realização das audiências. O titular da Vara do Trabalho (VT) de São Félix do Xingu, juiz Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, presidiu as audiências, na Subprefeitura do município, localizada na Vila Taboca.

Porto de Moz - VT de Altamira

Com programação em duas etapas, a itinerância no município de Porto de Moz teve seu primeiro período desenvolvido de 22 a 26 de agosto de 2022, ocasião em que foram tomadas atermações verbais que resultaram em 13 reclamações trabalhistas.

O Projeto Justiça Itinerante da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) contou com o apoio de órgãos e entidades locais que ajudaram na divulgação do evento, entre eles o Ministério Público Estadual, a Diretoria da Igreja Prelazia do Xingu, o Comitê de Desenvolvimento Sustentável e a Associação de Mulheres de Porto de Moz.

As audiências trabalhistas, constantes da segunda etapa, ocorreram de 12 a 16 de setembro de 2022, com a presença da titular da VT de Altamira, juíza Elinay Almeida Ferreira. No total, foram 15 audiências, sendo 2 proferidas com baixas de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 10 acordos, 1 arquivamento e 1 processo aguardando prolação de sentença.

Durante a semana dos trabalhos em Porto de Moz, os representantes do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizaram visitas

institucionais à Câmara dos Vereadores, Prefeitura, Secretarias Municipais de Administração, Abastecimento e Pesca, Procuradoria, Polícia Civil, entre outros.

Dentro das programações das itinerâncias da JT8, ocorrem momentos pedagógicos em que os direitos trabalhistas são explicados aos cidadãos, em forma de palestras, bate papos e encontros.

Cine Pureza

Em Porto de Moz, os moradores tiveram a oportunidade de assistir à sessão de cinema, no salão da Paróquia de São Braz, com a exibição do filme “Pureza”, baseado na história real de Pureza Lopes Loyola, que, na trama, é interpretada pela atriz Dira Paes. Pureza é uma mãe solo, que mora com o seu filho em uma região pobre do Maranhão, e, para mudar sua realidade, o jovem decide deixar seu local de origem indo trabalhar em uma fazenda, onde é testemunha do tratamento brutal de trabalhadores rurais escravizados.

Piçarra - VT de Xinguara

“A Justiça do Trabalho vai até você!”. Com este bordão adotado como princípio, a JT8 vem promovendo diversas ações de itinerância pelos Estados do Pará e Amapá, que integram sua jurisdição, obtendo resultados muito positivos do ponto de vista de entrega de direitos e ampliação da consciência de cidadania pelas populações alcançadas.

Entre os dias 12 e 15 de setembro de 2022, a cidade de Piçarra, localizada no Sudeste paraense, na divisa do Pará com o Tocantins, distante cerca de 170 km da VT de Xinguara, que possui jurisdição sobre o município, recebeu a Justiça Itinerante, levando até a localidade os serviços oferecidos pela Justiça do Trabalho.

O objetivo da JT8 em levar a ação para o município tomou por base a baixa procura dos serviços trabalhistas pela população, o que pode ser causado pelo difícil acesso até Xinguara, onde se localiza a sede da Vara. Com isso, observando a eventual demanda reprimida, indo até a população, a Justiça do Trabalho possibilita o melhor e mais efetivo atendimento das partes interessadas em buscar informações sobre seus direitos trabalhistas, seja por meio da autuação de reclamações, seja por meio de atividades que permitam aos envolvidos ampliar seus conhecimentos sobre direitos básicos, que é um dos objetivos a serem atingidos pela ação pedagógica.

Em Piçarra, na primeira etapa, foram divulgadas as ações da Justiça do Trabalho e colhidas 12 reclamações trabalhistas. As audiências com as partes aconteceram em novembro de 2022.

As atividades no município receberam o apoio da Secretaria Municipal de Saúde, que cedeu duas salas com acesso à internet. O local também foi escolhido em razão do grande volume de pessoas que todos os dias ali transitam.

Filme

Como forma de ampliar a consciência acerca de seus direitos, bem como alertar a população sobre as formas de exploração do trabalho degradante, a programação envolveu a exibição do filme “Pureza”.

“A exibição em Piçarra teve um aspecto simbólico que destacamos no debate que se seguiu à sessão: no município estão as fazendas em que foram flagradas as práticas de trabalho escravo que ‘renderam’ a maior condenação pela prática no país”, destacou o titular da VT de Xinguara, juiz Vanilson Rodrigues Fernandes, que comandou a itinerância. O magistrado, ressaltou, ainda, que parte dos recursos arrecadados para a produção do filme originou de condenação em ação que o Ministério Público ajuizou contra duas fazendas localizadas no município de Piçarra.

O Estado do Pará, em especial a região em que está localizada a VT de Xinguara, tem apresentado diversas situações de trabalho análogo à escravidão no decorrer dos anos. A atuação conjunta de instituições como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a Polícia Federal (PF) e a Justiça do Trabalho tem ajudado a combater o problema.

Salinópolis - VT de Capanema

Mais de 150 pessoas passaram na itinerância realizada pela JT8 entre os dias 12 a 17 de setembro de 2022, no Auditório da Casa de Cultura Fonte do Caranã, espaço da Universidade Federal do Pará (UFPA) no município de Salinópolis, no Nordeste paraense.

Pertencente à jurisdição da VT de Capanema, o município recebeu o Projeto Justiça Itinerante, denominado “A Justiça do Trabalho vai até você”, que tem o objetivo de aproximar a sociedade do Judiciário Trabalhista, oferecendo os serviços de forma mais direta e próxima ao cidadão, em uma busca ativa de demandas trabalhistas em localidades nas quais a demanda possa estar reprimida. Além disso, a presença da Justiça do Trabalho tem o objetivo pedagógico de levar informações à população acerca de seus direitos, seguindo o princípio de que não se reclama por algo que não se tem conhecimento de ser um direito.

Tendo à frente o juiz Avertano Messias Klautau, coordenador do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Belém (CEJUSC-Belém), a ação foi realizada a partir de termo de parceria firmado entre a VT de Capanema, à frente a juíza Camila Afonso de Nóvoa Cavalcanti, contando com o apoio da UFPA - *Campus* Salinópolis, e o Ministério do Trabalho, que encaminhou servidora para atendimento de demandas referentes à emissão de CTPS digital, bem como para prestar esclarecimentos e resoluções de problemas referentes a PIS/PASEP e Seguro Desemprego.

Novidade

A concretização da principal novidade da itinerância em Salinópolis foi o atendimento digital simultâneo que a equipe da JT8 realizou acerca de

demandas oriundas de moradores das cidades de Santarém Novo, Ourém e Viseu, que tiveram a oportunidade de autuar suas reclamações trabalhistas pelo meio digital, acessando a ferramenta Balcão Virtual, o que possibilitou uma cobertura muito mais ampla de pessoas que puderam contar com o trabalho oferecido.

Nesse formato, 3 reclamações foram colhidas - 1 de Ourém e 2 de Viseu -, inaugurando, assim, uma configuração inovadora de realizar itinerância em locais diferentes e de forma simultânea na jurisdição.

PID

Para viabilizar a novidade, buscou-se formas de criar Pontos de Inclusão Digital (PID) nessas localidades, estabelecendo parcerias com prefeituras e organizações sociais locais com espaços de acesso à internet, ou mesmo contratando horas de serviço em *cyber* locais.

Os PIDs estão previstos na Recomendação CNJ nº 130/2022, ou seja, são ambientes como sala, em que se permite a realização adequada de atos processuais por sistema de videoconferência ou de atendimentos por meio do Balcão Virtual. O objetivo da criação de PIDs nos locais de atuação da Justiça do Trabalho e do Judiciário como um todo é garantir o acesso do cidadão ao atendimento dessas instituições, que passam, especialmente após a pandemia da Covid-19, por um processo de digitalização de seus processos e de virtualização de seus atos processuais.

A experiência de Salinópolis, em que a parceria com a estrutura da UFPA se mostrou bastante exitosa, aproxima as duas instituições e pôde gerar frutos positivos à sociedade.

Audiências

As audiências iniciais referentes aos atendimentos realizados no decorrer da itinerância foram realizadas em outubro de 2022, também na Casa de Cultura do Caraná, com amplo apoio da UFPA, o que possibilitou o atendimento do cidadão sem a necessidade de deslocamento para o município de Capanema, sede da jurisdição. Além do coordenador do CEJUSC-Belém, contou com a atuação de conciliadores.

Chaves e Afuá - Fórum Trabalhista de Macapá

A 8ª VT de Macapá, no Amapá, realizou ação da Justiça Itinerante nos municípios de Chaves e Afuá, localizados no arquipélago do Marajó, no Pará. Além das duas localidades, a Vara possui jurisdição em Macapá, Amapá, Pedra Branca do Amapari, Calçoene, Cutias, Ferreira Gomes, Mazagão, Itaubal, Oiapoque, Porto Grande, Pracuúba, Santana, Serra do Navio, Tartarugalzinho.

Chaves e Afuá possuem, segundo o Instituto Brasileiro Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 64 mil habitantes, com uma área territorial aproximada de 20 mil km², daí a importância das ações itinerantes, que

visam aproximar a população mais distante dos grandes centros dos serviços oferecidos pela JT8.

A titular da 2ª VT de Macapá, juíza Núbia Soraya da Silva Guedes, esteve à frente das ações.

Em Chaves, as atividades ocorreram no dia 26 de setembro de 2022; em Afuá, nos dias 27 e 30 de setembro seguintes. Os atendimentos versaram sobre orientação jurídica, acolhida de reclamações trabalhistas e marcação de audiências sobre equiparação salarial, horas extras, FGTS, aviso prévio e férias do trabalhador, dentre outros.

A itinerância contou com a parceria da Prefeitura, do Fórum de Justiça do Estado, do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e do Conselho Tutelar.

Filme e Poema

Em Afuá, os moradores também tiveram a oportunidade de assistir à exibição do filme “Pureza”. A aluna Letícia Duarte, da Escola Frei Faustino Legarda, declamou o poema “Duzentos anos da Independência do Brasil”.

Oiapoque e Pracuúba - Fórum Trabalhista de Macapá

A 2ª VT de Macapá, sob o comando de sua titular, juíza Núbia Soraya da Silva Guedes, realizou mais uma ação da Justiça Itinerante nas Regiões Norte e Centro-Leste do Estado do Amapá. No Oiapoque, as atividades aconteceram no Fórum da Justiça Estadual, entre os dias 21 a 24 de novembro de 2022, abrangendo também Vila Brasil, localizada no distrito de Oiapoque, cuja ação ocorreu na Escola Municipal Vila Brasil. Em Pracuúba, no dia 25 de novembro seguinte, os atendimentos foram na Câmara dos Vereadores do município.

A população que reside nos municípios Calçoene, Amapá, Serra do Navio, por exemplo, teve a oportunidade de se deslocar para fazer reclamação trabalhista e receber orientações jurídicas.

No Oiapoque e na Villa Brasil foi exibido o filme “Pureza”.

Na Vila de Brasil, que se localiza na fronteira com a Guiana Francesa, no Parque Nacional Montanhas do Tumucumaque, houve ação conjunta da JT8 com a Defensoria Pública da União (DPU), Defensoria Pública do Estado do Amapá (DPE), Ministério Público do Estado do Amapá (MPAP) e Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (TJ-AP).

Foram ofertados os seguintes serviços: Justiça do Trabalho: problemas referentes à relação de trabalho. Defensoria Pública da União: problemas com regularização migratória; opção de nacionalidade brasileira; Benefícios previdenciários (ex-aposentadoria, salário-maternidade, seguro-defeso, auxílio-doença); benefícios assistenciais (Ex.: BPC/LOAS). Ministério Público do Amapá: problemas com documentação; acesso a direitos básicos e questões de

direito de família (ex: união estável, alimentos, divórcio). CREAS de Oiapoque-AP: atualização e inscrição no CadÚnico; serviços socioassistenciais.

Amapá, Calçoene e Itaubal - Fórum Trabalhista de Macapá

A 2ª VT de Macapá realizou, de 12 a 16 de dezembro de 2022, ação de itinerância nos municípios de Amapá, Calçoene e Itaubal, visando levar os serviços da JT8 para mais perto da população do Estado do Amapá.

Durante a semana, magistrado e servidores atenderam ao público oferecendo os seguintes serviços: orientação jurídicas, problemas relacionados à anotação da CTPS, retenção de salário, salário inferior ao mínimo, horas extras, férias, décimo terceiro salário, FGTS, salário retido, aviso prévio, dentre outros.

Local: Amapá (12 e 13/12, das 9h às 14h30) - Fórum da Justiça Estadual; Calçoene (14 e 15/12, das 9h às 14h30) - Sistema Integrado de Atendimento ao Cidadão (Superfácil); Itaubal (16/12, das 8h às 14h) - Fórum da Justiça Estadual.

ESPAÇO CULTURAL

Exposição Fotográfica: Olhares

Em ação conjunta, as curadorias do Memorial Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos e do Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa realizaram, de 17 de agosto a 16 de setembro de 2022, exposição fotográfica denominada “Olhares”, em alusão ao Dia Mundial do Fotógrafo, comemorado no dia 19 de agosto.

Na manhã de 17 de agosto de 2022, com a presença da curadora do Memorial da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, e da vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no exercício da Presidência, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, no Espaço Cultural do TRT8, foi aberta a exposição.

A mostra apresentou mais de 60 obras, de quatro autores - dos servidores Alexandre Vergolino, Cristina Gemaque e Rosana Uchôa, além da artista convidada Natália Costa -, com imagens retratando os pontos turísticos de Belém, as comunidades ribeirinhas e seu cotidiano, os rios próximos à capital paraense e imagens de cidades ao redor do mundo.

Na ocasião, a curadora do Memorial falou da importância da fotografia para a contação de histórias: “Este é o primeiro evento do nosso Memorial após o período pandêmico, e está prestigiando os nossos artistas do Tribunal e uma artista convidada. A exposição é o pulsar do coração de cada um. O fotógrafo é aquele que expõe o seu desejo de mostrar aquele dia da sua vida. Parabéns pela exposição!”.

A vice-presidente, no exercício da Presidência, abriu a cerimônia agradecendo aos presentes. “É com imenso prazer que faço a abertura de um evento dessa magnitude. Estamos vendo o mundo sob o olhar de artista. Estamos sendo brindados com essa magnífica apresentação que se chama ‘Olhares’, que parece ser o olhar do fotógrafo a respeito de diversos temas do mundo, diversos locais que a gente identifica à primeira vista e locais que não nos são familiares. Aproveitem, espero que todos gostem”, pontuou a magistrada.

“Todo fotógrafo tem a expectativa que seu trabalho seja visto. Então, uma exposição no TRT8 tem dois aspectos, o da visibilidade e o da credibilidade, pois a instituição é bem avaliada, e isso valida o trabalho do artista”, ressaltou Cristina Gemaque, que expôs as imagens: Caminho das Onze, Janela em Santana, Janela na Grécia, Janela em Córdoba, Janelas em Minas, Janela na Argentina, Porta Roxa, Porta Azul e Trem, além de cartões-postais da série Diálogos com Belém antiga.

A servidora Rosana Uchôa iniciou seu contato com as câmaras fotográficas em 2011, e, ao decorrer da carreira, se especializou. A artista busca referência nas suas composições. “A partir da obra de Lasar Segall, Retrato de Margareth, sua primeira esposa, fiz uma pintura em aquarela, e depois realizei o trabalho final com uma sobreposição, modelo que eu gosto muito, então, o intuito dessa obra foi homenagear a Semana de Arte Moderna, que completou 100 anos”, explicou.

Belém, conhecida como a cidade das mangueiras, é cercada de paisagens e monumentos que ajudam a contar os mais de 400 anos da cidade, desde os primeiros colonizadores, a ameaça de bombardeio à capital, caso não aderisse à independência do Brasil, e os anos de ouro da Amazônia. O servidor Alexandre Vergolino buscou essas essências para a realização de seus trabalhos. “Sou um apaixonado por Belém e comecei com fotos daqui. Cheguei a fazer uma exposição que era um comparativo de desenvolvimento dos monumentos da Europa com nossos monumentos, edificadas na *Belle Époque*, período que Belém se confundia com cidades europeias”.

Fotógrafa profissional há mais de 6 anos, a convidada Natália Costa trouxe temas que retratam uma simbologia artística-filosófica da capital paraense, com olhares inseridos na cultura arquitetônica dos monumentos. Ela lembrou que “a fotografia surgiu para mim a partir de um concurso em uma multinacional; fui selecionada para fotografar as atividades da empresa e, a partir daí, comecei a me especializar”.

Durante o evento, servidores, magistrados, advogados, estagiários e terceirizados prestigiaram as obras dos colegas profissionais e ouviram o repertório, ao som de voz e violão, do cantor e servidor Diego Valdez, que mostrou que os sentimentos e as imagens da memória também podem ser acessados através da música.

SETIN DIVULGA RESULTADOS DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DE 2021

A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) divulgou, em setembro de 2022, o resultado de duas pesquisas de satisfação dos usuários em relação aos serviços de TI prestados pelo Tribunal.

As pesquisas foram realizadas em 2021 com usuários internos e externos, por meio de formulários on-line, contendo seções de avaliações sobre atendimento ao usuário e aos sistemas, infraestrutura de TI, segurança da informação e avaliação geral sobre os serviços de TI. O índice de satisfação geral em relação aos serviços de TI prestados aos usuários internos do TRT8 alcançou 98,5%.

Visando aperfeiçoar os serviços de TI, a SETIN disponibilizou a assistente virtual Mira para atendimento via WhatsApp e Telegram. Houve, ainda, a implantação de novas versões do PJe, incluindo atualizações do PJe-Calc e JTe Mobile. Em relação às ferramentas de TI viabilizadas, o Tribunal passou a utilizar a plataforma Zoom, trazendo mais recursos de videoconferência para as audiências virtuais.

A participação dos usuários nas pesquisas de satisfação foi de extrema importância para a SETIN do TRT8, pois os resultados e dados obtidos contribuem para a melhoria dos serviços prestados.

SAÚDE

DETETIVE DA SAÚDE

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Coordenadoria de Saúde (CODSA), iniciou, no dia 9 de setembro de 2022, a ação Detetive da Saúde, com o objetivo de realizar busca ativa nos setores da sede do Tribunal de casos de hipertensão, diabetes e obesidade e, também, para prestar orientações acerca das atividades realizadas pela CODSA.

Os técnicos de enfermagem, além de verificar a pressão arterial, prestaram orientações sobre hábitos de vida saudável, controle do Índice de Massa Corporal (IMC), bem como acerca de exames complementares e avaliações de especialistas, caso necessário.

Segundo o técnico de enfermagem Douglas Barros Brandão, a busca ativa visou mapear e orientar sobre os problemas de hipertensão: “O Detetive da Saúde é um programa de visita aos postos de trabalho dos servidores e magistrados, com o objetivo de rastrear e identificar alguma alteração na saúde. Quando a pressão for igual ou maior que 14,9, encaminhamos para a CODSA, para ser direcionado ao tratamento médico. Essas ações já ocorrem há bastante tempo no Tribunal”.

A hipertensão, popularmente conhecida como “pressão alta”, é uma doença que atinge mais de 30% da população brasileira. Fadiga, dor de cabeça, dor no pescoço, dor nos olhos, sensação de peso nas pernas e palpitações são sintomas da hipertensão; esses sintomas afetam diretamente a rotina de trabalho e por isso merecem atenção especial.

OUTUBRO ROSA

A CODSA promoveu a Campanha Outubro Rosa, visando conscientizar o público interno do TRT8 sobre a prevenção e o diagnóstico do câncer de mama e disponibilizar exames como mamografia e ultrassonografia bilateral.

O médico coordenador da CODSA, Alberto Steven Skelding Pinheiro, observou que a Coordenadoria realiza, anualmente, a campanha de prevenção ao câncer de mama. “O câncer de mama é um dos que mais mata as mulheres. Dentre as causas de câncer no segmento feminino que levam a óbito, 25% decorrem do câncer de mama”, pontuou.

O autoexame é muito importante para o diagnóstico precoce. Homens e mulheres devem fazer o autoexame na hora do banho. Na mulher podem aparecer sinais, como: retração da área de mama, aparecimento de caroço, descarga de sangue pelo mamilo, área de mama vermelha e quente. Esses são alguns sinais que se deve levar a procurar o médico ginecologista ou mastologista.

A coordenadora do Plano de Assistência à Saúde (PAS) do TRT8, Simone Pípolos, ressaltou a parceria na campanha e a liberação dos exames necessários e de caráter preventivo.

DAY CLINIC

Em ação coordenada pelo PAS, em parceria com a CODSA, desde outubro de 2022, o TRT8 implementou o “Day Clinic”, modalidade de *check-up*: anual (para os maiores de 45 anos) e bianual (aos até 45 anos). Trata-se de uma série de exames e consultas devidamente organizados para atendimento em um único dia, com previsão de chegada às 7 horas da manhã e saída às 15h, com café da manhã e almoço incluídos.

Segundo Simone Pípolos, coordenadora do PAS, a ideia é concentrar em um único dia do ano a realização de uma série de exames e consultas médicas: “Com isso, o magistrado ou o servidor terá a possibilidade de verificar sua saúde física como um todo, auxiliando na manutenção de sua boa saúde e na identificação precoce de doenças, com grande possibilidade de tratamento e cura”. Em complementação, esclareceu “que não se trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), mas a recomendação é a de que todos já passem a adotá-lo, em substituição ao PCMSO”.

Alguns benefícios também passaram a ser vinculados aos que ingressarem no programa, tais como descontos em academias e no fornecimento de medicamentos de uso contínuo, dentre outros.

VACINAÇÃO

O TRT8, por meio da CODSA, realizou, na manhã do dia 27 de outubro de 2022, ação de vacinação contra Covid-19 e Influenza (H1N1).

Realizada em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de Belém (SESMA), foram disponibilizadas 160 doses de CoronaVac e 100 vacinas contra a gripe, atendendo a público formado por magistrados, servidores e estagiários.

CAMPANHA DE SAÚDE BUCAL

Com o tema “Saúde bucal e a saúde do corpo, qual a relação?”, o TRT8, por meio da CODSA, lançou, no dia 4 de novembro de 2022, a primeira de quatro campanhas ligadas à temática, com objetivo de conscientizar servidores e magistrados sobre a importância de manter a saúde bucal em dia.

As demais temáticas tratadas: “Quebrei o dente, o que fazer?”; “Câncer bucal - o que é? Quais sinais devo ficar atento?” e “Higiene bucal - como deve ser feita?”.

NOVEMBRO AZUL

O TRT8, por meio da CODSA, apoiou a Campanha Novembro Azul, iniciativa que busca promover a conscientização da importância da prevenção e do combate ao câncer de próstata.

A instituição promoveu campanha interna visando incentivar servidores e magistrados a realizarem o PSA, exame de sangue que pode detectar anormalidades na próstata do homem. No país, esse é o tipo de câncer mais comum no sexo masculino, depois do câncer de pele. A CODSA trabalhou em parceria com o PAS para viabilizar os exames de PSA.

Segundo advertiu o coordenador da CODSA, o médico Steven Pinheiro: “Primeiro é importante destacar que o câncer de próstata é uma doença muito traiçoeira, porque quando aparecem os sintomas, geralmente o quadro está bem avançado. Portanto, é muito importante que os homens acima de 45 anos façam o exame de sangue, que é o PSA livre total, sendo essa a primeira etapa na pesquisa de identificação do câncer de próstata”.

TRT8 RECEBE A IMAGEM PEREGRINA DE NOSSA SENHORA DE NAZARÉ

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu a imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré, na manhã do dia 14 de setembro de 2022. A imagem visita instituições públicas e privadas do Estado do Pará nos meses que antecedem a festa do Círio de Nazaré.

A cerimônia foi marcada pela emoção, renovação da fé, cânticos e orações e foi conduzida pelo padre Gaudêncio Gomes, da Escola Salesiana do Trabalho.

O Rito teve a contribuição musical dos servidores do Tribunal: Alberto Rodrigues, Elizabeth Valdez e Sandro Lopes; e contou com a participação especial das jovens irmãs, Beatriz Dourado - no canto - e Eduarda Dourado - no teclado -, que apresentaram a música Maria de Deus, Senhora da Paz, no início do evento e, no final, a música “Consagração a Nossa Senhora”.

Na chegada, a imagem peregrina foi recebida pela vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, que conduziu a imagem até o Auditório Aloysio da Costa Chaves, onde foi realizado o Rito da Bênção. A desembargadora destacou a importância do momento para magistrados e servidores católicos. “É um momento de agradecer, considerando todas as ocorrências dos últimos anos, por isso agradeço às bênçãos recebidas de Nossa Senhora de Nazaré. Hoje, temos que dar graças a Deus e à Nossa Senhora de Nazaré, rezando para que abençoe o fim desta Administração e também a nova, que se inicia no próximo ano”, enfatizou a vice-presidente do TRT8.

Durante a cerimônia, as gestoras do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 divulgaram a Campanha do Círio 2022, com o tema “Maria Mãe e Mestra, desperta nas crianças e nos adolescentes, o interesse pelo saber e pela educação transformadora de suas realidades”.

DIA NACIONAL DA LUTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De 19 a 23 de setembro de 2022, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu uma série de ações em alusão ao Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência, comemorado no dia 21 de setembro, com objetivo de promover a visibilidade da luta por equidade, garantia de direitos e inclusão social nos diversos espaços, em especial no ambiente de trabalho.

O Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência é importante para que a população volte seus olhos à inclusão justa e digna de PcDs nas práticas cotidianas, sobretudo no mercado de trabalho.

Webinário Acessibilidade e Mundo do Trabalho - sobre outras formas de ser e estar no mundo

19/09/2022, das 14h às 16h - canal do YouTube do TRT8.

A abordagem principal do evento foi a inserção e a permanência de pessoas com transtorno do espectro autista no ambiente de trabalho, a fim de promover a reflexão sobre inclusão e diversidade.

Objetivo: promover a visibilidade da luta por equidade, garantia de direitos e inclusão social nos diversos espaços, em especial no ambiente de trabalho.

Instrutores: Valéria Aydos Rosário, cientista social, mestre e doutora em Antropologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e Gustavo Henrique Rückert, professor de Literatura, pesquisador e poeta.

Metodologia: aula expositiva-dialogada.

Conteúdo programático: Autismo e neurodiversidade; Diferença linguística; Capacitismo e trabalho; Autismo em primeira pessoa.

Objetivos: Refletir sobre a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Conhecer diferenças sensoriais e linguísticas relativas às diferentes formas de ser e estar no mundo, levando-se em conta a teoria da neurodiversidade.

Questionário Acessibilidade e Inclusão no TRT8

19/09 a 16/10/2022

Objetivo: Garantir a equidade nas condições de trabalho e na prestação jurisdicional a partir do mapeamento das necessidades e barreiras postas no espaço do Tribunal em relação às pessoas com deficiência.

O formulário foi dividido em duas partes, sendo uma destinada aos servidores e a outra exclusiva para receber as respostas de magistrados.

Além de auxiliar na melhoria da realidade vivenciada no TRT8 em relação às barreiras e possibilidades postas às pessoas com deficiência, o questionário permitiu, ainda, que os participantes sugerissem ações de melhorias em relação à acessibilidade no Tribunal. Isso tudo para garantir a ampliação das condições de acessibilidade e, principalmente, melhorias no ambiente de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência.

Cadastramento do currículo PcD

21/09/2022, das 9h às 15h

O TRT8, por meio de sua Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, em parceria com a Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos (SEJUDH) e a empresa Gestor Gestão Organizacional, realizou, no *hall* dos elevadores do prédio-sede, ação de cadastramento de currículo de pessoas com deficiência, que ficarão disponíveis para o mercado de trabalho em uma plataforma de recrutamento e seleção.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em setembro de 2022, pessoas com deficiência têm renda menor. Segundo a pesquisa - realizada em 2019 -, cerca de 28,3% das pessoas com deficiência em idade para trabalhar estavam empregadas ou procurando emprego, porcentagem inferior ao de 66,3% de pessoas sem deficiência que estavam empregadas.

Rafael Carmo, gerente de promoção da Diretoria da Pessoa com Deficiência na SEJUDH, ressaltou que a ação é fundamental para levar informações sobre vagas de trabalho e mostrar para a sociedade que pessoas com deficiência também têm potencial e autonomia para atuar no mercado de trabalho. “Muitas vezes essas pessoas não têm acesso à informação de vagas de trabalho e trazer essa noção ao público facilita para que possam conseguir uma vaga de trabalho, pois, mesmo que haja uma cota por lei, muitos não têm conhecimento sobre isso. Quando fazemos uma ação desse tipo, também resgatamos a autonomia e o potencial dessa pessoa, que muitas vezes a sociedade invisibiliza”.

Por conta da discriminação e a desinformação nas empresas, há a dificuldade de contratar esse público, porém, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios à empresa, como o aumento da diversidade, incentivo à inclusão e combate ao preconceito.

A equipe da Gestor Consultoria realizou o cadastro dos currículos na plataforma de recrutamento e seleção, a Comtalento.com. Os participantes tiveram seus dados cadastrados e ficarão disponíveis para que empresas possam visualizar os currículos. Nara d’Oliveira, diretora da Gestor, pontuou: “A ideia é que possamos contar para as pessoas com deficiência que existe um mercado de trabalho que é aberto para eles, existe oportunidades para todas as áreas. A nossa expectativa é atingir esse público e mostrar que há uma plataforma regional e nacional para se candidatar a vagas para PcD”.

Segundo a chefe da Seção de Sustentabilidade do TRT8, Luísa de Souza Leão Almeida, a ação teve como finalidade formar um elo entre as vagas disponíveis e as pessoas que estão procurando: “Se pensarmos no quantitativo de pessoas com deficiência em relação à população em geral, temos uma gama de pessoas disponíveis, mas, muitas vezes, fora do mercado de trabalho. Então, esse evento visou, justamente, fazer o vínculo entre pessoas com deficiência que estejam em busca de emprego e as empresas que possuam vagas para pessoas com deficiência”.

A empregabilidade de pessoas com deficiência tem alguns fenômenos: um é em relação ao processo de discriminação, de capacitismo, que as pessoas com deficiência sofrem, o que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho; outro é a alegação, por parte das empresas, de que as pessoas com deficiência não estão no mercado de trabalho, por isso as empresas não têm como empregá-las.

MEDALHA DA ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou, na tarde do dia 23 de setembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, a cerimônia de condecoração da Ordem do Mérito *Jus et Labor* e da Medalha do Mérito Funcional. Após 2 anos sem ser realizada, por conta da pandemia da Covid-19, a cerimônia contou com a presença de desembargadores de Tribunais do Trabalho, de Justiça e de Contas, magistrados, advogados, juristas, professores, servidores do TRT8 e familiares dos homenageados.

A Ordem do Mérito *Jus et Labor*, da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), instituída pela Resolução TRT8 nº 161/2000, destina-se a agradecer pessoas físicas ou jurídicas, brasileiras ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços ao país, à Justiça do Trabalho em geral, e à 8ª Região, de modo especial, sendo constituída de cinco graus, a saber: Grã-Cruz, Grande Oficial, Comendador, Oficial e Cavaleiro.

A Medalha do Mérito Funcional da JT8, criada pela Resolução TRT8 nº 7/2003, destina-se a agradecer os servidores que se tenham destacado pelos relevantes e assinalados serviços que prestam à Justiça do Trabalho e se distinguiu no exercício de suas atividades.

Participação feminina nos Tribunais - Entre os anos de 2021 e 2023, cinco tribunais no Estado do Pará foram presididos por mulheres: presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares; presidente do Tribunal de Justiça do Pará (TJ-PA), desembargadora Célia Regina Lima Pinheiro; presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), desembargadora Luzia Nadja Guimarães Nascimento; presidente do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE), conselheira Maria de Lourdes Lima de Oliveira; e presidente do Tribunal de Contas dos Municípios (TCM), conselheira Mara Lúcia Barbalho da Cruz.

“Não tem como dizer a imensidão dessa emoção. É muito gratificante ter o trabalho reconhecido. É um trabalho que envolve uma equipe toda, e poder chegar até ao jurisdicionado que anseia por esse direito, por essa busca constante daquilo que se diz e se fala de justiça, é muito gratificante. Eu só tenho que agradecer quando um tribunal reconhece o trabalho desenvolvido por outro tribunal. É muita gratidão, e eu me perco no meio de tantas palavras que poderiam ser ditas”, destacou a presidente do (TJ-PA), desembargadora Célia Regina Lima Pinheiro, que, na ocasião, discursou em nome de todos os agraciados e agraciadas.

A solenidade contou com o auxílio da Polícia Militar do Estado do Pará, pelo tenente Modesto, que conduziu o Pavilhão Nacional, e pelas alabardeiras, sob o comando da aluna do 2º ano, Mayara Brasil, levando as condecorações.

O Hino Nacional Brasileiro foi interpretado pela soprano Elaine Lopes Barros, acompanhada pela pianista Adriana de Carvalho de Paiva.

Desembargadores que integram a Corte participaram da solenidade e condecoraram os homenageados.

Compareceram à cerimônia:

Grau Grã-Cruz: Célia Regina de Lima Pinheiro (promoção) (presidente do TJ-PA, biênio 2021-2023); Luzia Nadja Guimarães Nascimento (promoção) (presidente do TRE-PA, biênio 2021-2023).

Grau Grande Oficial: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno (presidente do TRT-7ª Região); Francisco José de Carvalho Neto (presidente do TRT-16ª Região); Daniel Viana Júnior (presidente do TRT-18ª Região); Liana Ferraz de Carvalho (presidente do TRT-22ª Região); Maria de Lourdes Lima de Oliveira (presidente do TCE-PA, biênio 2021-2023); Mara Lúcia Barbalho da Cruz (presidente do TCM-PA, biênio 2021-2023).

Grau Comendador: Solange Maria Santiago Morais (vice-presidente do TRT-11ª Região); Daniela Lima Barbalho (advogada e primeira-dama do Estado do Pará).

Grau Oficial: Avertano Messias Klautau (juiz do trabalho substituto da 8ª Região); Otávio Bruno da Silva Ferreira (juiz do trabalho substituto da 8ª Região); Diogo Seixas Condurú (juiz do TRE-PA); José Augusto Nogueira Sarmiento (promotor de justiça do Ministério Público do Estado do Pará); Zélia Amador de Deus (professora universitária); Daniel Rodrigues Cruz (advogado e ex-presidente da ATEP); Narlicelma Sobral Santos Ramos (promoção) (secretária-geral judiciária do TRT8).

Grau Cavaleiro: Regina Uchôa de Azevedo (diretora da Secretaria Administrativa do TRT8); Iêda Rodrigues Alves de Almeida (coordenadora de Administração e Pagamento de Pessoal do TRT8); André Luiz de Almeida e Cunha (coordenador de Segurança Institucional do TRT8); Alcilene Maria Carvalho Cavalcante Dias (assessora técnica do Ministério Público do Estado do Amapá); Felipe Caetano da Cunha (conselheiro do UNICEF).

Medalha do Mérito Funcional: Antônio Nazaré de Carvalho Heitor Júnior, Elizangela Magalhães de Holanda, Hélio do Carmo Barroso, João Bosco Cavaleiro de Macêdo Júnior, Maria Helena Tavares da Silva Guerra, Moema Silva Nogueira, Paulo André Pessoa da Silva, Paulo Fernando Rodrigues, Rafael Maroja Brazão e Silva Bragança, Rubenilson Nunes Batista, Sandra Lúcia da Costa Pereira, Simone Maria Miglio Müller, Tadeu da Silva Gomes, Teresa Cristina Cardoso Miléo, Thiago Menezes Castelo, Vanessa Diniz Alcântara Fonteles de Lima e Wglailson da Luz Silva.

GALERIA DE PRESIDENTES DO TRT8

No 7 de outubro de 2022 aconteceu a cerimônia de aposição da fotografia da desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury na Galeria de Presidentes do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). A emoção

e a paixão pelo trabalho realizado na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) estiveram presentes nas falas da presidente, desembargadora Graziela Leite Colares, e da homenageada. A ocasião marcou também a reinauguração da Galeria, em novo local.

Desembargadores, juízes, servidores e familiares da homenageada prestigiaram o evento, lotando o *hall* de entrada do prédio-sede do TRT8, onde está exposta a Galeria que homenageia desembargadores e desembargadoras que ocuparam a Presidência da instituição.

A presidente do Tribunal, desembargadora Graziela Colares, durante seu discurso, disse estar honrada em conduzir a cerimônia formal da inauguração da Galeria e da aposição da foto da desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury. “A nossa intenção com a Galeria é deixar um legado ao Tribunal. Coube a mim a honra de conduzir essa cerimônia formal de aposição da foto da desembargadora Suzy Koury, que comandou este Tribunal de forma irreparável na sua gestão. Considero uma desembargadora completa, que veio da OAB, e mostra o seu amor à instituição, com sua participação efetiva na Administração do Tribunal”, destacou.

A desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, em sua fala, ressaltou que todos que estão na Galeria de Presidentes do TRT8 contribuíram para a Justiça do Trabalho ser o que é hoje. “Eu amo este Tribunal! Essa foto representa todo um trabalho de uma equipe de servidores, juízes, desembargadores, foi essa equipe que, de 2016 a 2018, unida, conseguiu caminhar para o futuro da Justiça do Trabalho. Eu estou muito feliz com esse evento, e com o fato de toda minha equipe estar aqui presente”, observou.

Quando questionada sobre a participação feminina na Administração do Tribunal, a desembargadora pontuou: “Eu tenho muito orgulho, o Tribunal do Trabalho se notabiliza por ter muitas mulheres nos seus quadros, mulheres em cargos diretivos. Nós somos um órgão plural que luta pela igualdade de direitos de todos. Sempre combati toda e qualquer forma de discriminação e busca pela empregabilidade à comunidade LGBTQIA+ e aos jovens aprendizes, que nossa equipe conseguiu fazer e está tendo prosseguimento. Eu agradeço muito a todos, servidores, juízes, desembargadores, terceirizados, todos deram a sua contribuição para este momento, ciente de que nada se faz sozinho nesse mundo”, finalizou a desembargadora.

A foto da desembargadora foi um registro do seu filho Lucas Cavalcante Koury, fotógrafo e estudante de cinema. “Foi um prazer enorme, foi uma tarde de muita diversão tirando fotos com minha mãe, e essa fotografia estar aqui eternizada no Tribunal é uma honra. Eu estou muito feliz, ela é uma inspiração para mim, pelo amor que tem pelo seu trabalho”, pontuou.

DIA MUNDIAL DA SAÚDE MENTAL

O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em parceria com a Coordenadoria de Saúde (CODSA), por meio do Seção de Suporte Psicossocial (SePSI), e com a Seção Socioambiental (SeAmb), promoveu, no mês de outubro de 2022, uma série de ações alusivas ao Dia Mundial da Saúde Mental, comemorado no dia 10 de outubro. As ações contaram com intérpretes de Libras, garantindo a inclusão e a acessibilidade.

O Dia Mundial da Saúde Mental tem o objetivo de educar, conscientizar e defender a saúde mental contra o estigma social, além de promover reflexões e alertas sobre a atitude de olharmos para a condição da saúde da nossa mente. A iniciativa de escutar e provocar a autoescuta de magistrados, servidores e do público externo é de grande importância para o bem-estar individual e coletivo.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 12 milhões de brasileiros sofrem de depressão, sendo a maior taxa da América Latina. Grande parte das pessoas afetadas não possui acesso ao tratamento adequado e a programas de acolhimento, o que pode acarretar no agravamento do quadro. Por isso, é necessário discutir sobre o cuidado com a saúde mental da sociedade, especialmente dos trabalhadores, tendo em vista a melhoria da organização da empresa e a otimização do trabalho em equipe.

Evento de Abertura: “Saúde mental, trabalho e família”

10/10/2022, das 8h30 às 12h

Objetivo: Promover reflexões e debates sobre adoecimento psíquico e promoção de saúde mental no ambiente de trabalho e familiar.

Conteúdo programático: Saúde mental e família: aspectos conceituais e contextuais; Metamorfose no mundo do trabalho; As relações de trabalho na contemporaneidade e seus impactos na saúde mental.

Metodologia: aula expositiva-dialogada.

Palestra 1: Saúde mental e família - Lúcia Cristina Rosa.

Palestra 2: Promoção de saúde no ambiente de trabalho - Fernanda Arnaud.

Palestra 3: Saúde mental e qualidade de vida - Aline Menezes.

Mediação: Thamiris Moura Leite, assistente social do TRT8.

Local: Auditório Aloysio da Costa Chaves, com transmissão simultânea pelo canal do TRT8 no YouTube.

Público-alvo: magistrados, servidores e público externo.

Na abertura oficial do evento, a vice-presidente do TRT8, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, falou da importância da família parental e do trabalho para uma boa saúde da mente: “Esse evento que o Tribunal está realizando, em alusão ao Dia Mundial da Saúde Mental,

tem o propósito de educar, conscientizar e cuidar da saúde mental de todas as pessoas, crianças ou adultos, e dos nossos servidores e magistrados. O tema ‘saúde mental, família e trabalho’ é importante para destacar que a família e o trabalho são os principais protagonistas nesse tratamento, nesse cuidado, nessa inclusão de pessoas, seja na sociedade ou no mercado de trabalho. A família, por quê? Porque é o primeiro contato do indivíduo com a sociedade”.

O presidente do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde, desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, agradeceu a presença da plateia e falou sobre a importância do tema: “A discussão da saúde mental no trabalho é muito importante, com isso queremos indicar o que está acontecendo com os nossos servidores e, após feita essa identificação, ajudar da forma adequada. É interessante discutir esse tema após o Círio de Nazaré, por várias razões: Belém tem uma vibração diferente, independentemente da forma que você pense e encare o evento. Vamos falar de temas delicados que dizem respeito à própria existência de ser, e fazer isso dentro desse contexto é muito oportuno”.

Uma equipe bem qualificada, com profissionais capacitados ajuda no desenvolvimento das atividades laborais com mais qualidade. Por isso que órgãos e empresas públicas e privadas precisam investir na saúde mental dentro do ambiente de trabalho. Dentre os motivos que prejudicam a saúde no ambiente de trabalho estão, por exemplo, assédio moral e sexual, *bullying*, excesso de tarefas, horários inflexíveis e ameaça de desemprego.

Segundo a analista judiciária Lúcia Rosa, assistente social do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), um ambiente de trabalho saudável ajuda no desenvolvimento do trabalhador. “Em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apontou que quase 1 bilhão de pessoas no mundo, incluindo adolescentes a partir dos 14 anos, viviam com transtorno mental. A OMS também fala que 264 milhões de pessoas sofrem de depressão e ansiedade no trabalho, e isso causa perda de 1 trilhão por ano pela redução da produtividade desse trabalhador”, explicou uma das palestrantes.

Segundo o Sindicato dos Psicólogos de São Paulo, usando dados de um relatório conjunto da OMS e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, que custam à economia global quase um trilhão de dólares.

Workshop “Gerenciando conflitos & superando crises”

17/10/2022, das 8h às 12h

Metodologia: *workshop* expositivo-dialogado.

Instrutora: psicóloga Karina Okajima Fukumitsu.

Objetivo: Promover a discussão sobre possibilidades existenciais para lidarmos com situações de crises e conflitos.

Conteúdo programático: Constituição e Direções do Processo de Morrencia; Refletir sobre ampliação de formas de enfrentamento em situações de crises existenciais, conflitos interpessoais e adversidades; Refletir sobre os sentidos da vida e direcionamentos para reconquistar saúde existencial.

Local: Sala de Aula da ECAISS, com transmissão simultânea pelo canal do TRT8 no YouTube.

Público-alvo: gestores, substitutos e chefes de unidades do TRT8.

Palestra “Qual é o sentido da Vida?”

17/10/2022, das 14h às 15h

Metodologia: palestra expositiva-dialogada.

Palestrante: psicóloga Karina Okajima Fukumitsu.

Mediação: Úrsula Custódio Gomes, psicóloga do TRT8.

Local: Auditório Aloysio da Costa Chaves, com transmissão simultânea pelo canal do TRT8 no YouTube.

Público-alvo: público interno do TRT8 e público externo.

Roda de Conversa “Saúde mental e família”

18/10/2022, das 13h30 às 15h30

Palestrante: psicóloga Lena Mouzinho.

Local: Sala de Aula da ECAISS, com transmissão simultânea pelo canal do TRT8 no YouTube.

Público-alvo: magistrados e servidores do TRT8.

Roda de Conversa “Saúde mental no ambiente de trabalho”

19/10/2022, das 10h às 12h30

Palestrante: assistente social do TRE-PA, Fernanda Moura, doutora em Serviço Social.

Local: Sala de Aula da ECAISS, com transmissão simultânea pelo canal do TRT8 no YouTube.

Público-alvo: magistrados e servidores do TRT8.

Oficina de Lettering: Arte como um caminho para cuidar de si

27/10/2022, das 8h30 às 12h30

Lettering é a arte de desenhar letras, em vez de simplesmente escrevê-las, trazendo uma experiência prazerosa de contato com a arte e com o seu potencial artístico, além de despertar a criatividade e a curiosidade para o universo do desenho de letras, descobrindo materiais e técnicas. A prática é considerada uma forma de arte, uma vez que adentra no campo da arteterapia, que ajuda no bem-estar mental do ser humano.

Objetivo: Auxiliar o participante a criar seu próprio *lettering*; Possibilitar uma experiência prazerosa de contato com a arte e com o seu potencial artístico;

Despertar a criatividade e curiosidade dos participantes para o universo do desenho de letras, descobrindo materiais e técnicas.

Instrutora: artista Julia Leão.

Local: Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) e contou com a participação de servidores de vários setores do TRT8.

10 ANOS DO PJe E LANÇAMENTO DO NOVO PAINEL DO ADVOGADO

O aniversário de 10 anos da implantação do Sistema PJe na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) foi celebrado no dia 13 de outubro de 2022, reunindo servidores e magistrados, além de conselheiros da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Pará (OAB-PA), no Auditório Aloysio da Costa Chaves, com transmissão simultânea pelo canal da JT8 no YouTube.

O Processo Judicial Eletrônico (PJe) foi implantado na JT8 em 2012 e permitiu que as novas ações judiciais passassem a ser ajuizadas somente por intermédio do sistema. Além dos benefícios relativos ao meio ambiente, com a diminuição do uso de papel, grande foi a contribuição em relação à celeridade processual.

Durante a pandemia, principalmente, o sistema ganhou ainda mais força e importância ao permitir que a Justiça do Trabalho continuasse atuando virtualmente. O PJe democratiza a justiça, funciona 24 horas por dia e é referência no Brasil. “Ele deve servir ao jurisdicionado, deve permitir que o Poder Judiciário preste um serviço melhor, de uma maneira menos custosa, mais eficiente, e é isso o que nós temos buscado”, comentou, na ocasião, o desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, presidente do Comitê Gestor Regional do PJe.

Além da comemoração da primeira década de implantação do Sistema PJe, também foi apresentada a atualização da plataforma Painel do Advogado, com *layout* mais leve, facilitando o manuseio do sistema, e possibilitando a gestão das audiências de maneira mais clara.

O novo Painel do Advogado foi disponibilizado na 8ª Região na segunda quinzena de outubro de 2022.

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

“Prevenção e enfrentamento aos assédios moral e sexual e à discriminação” foi o tema de painel que o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Tribunal e no Foro de 1º Grau, com o apoio da

Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), realizou na tarde de 26 de outubro de 2022, no canal oficial do Tribunal no YouTube.

O evento teve por objetivo promover o debate acerca da temática entre magistrados e servidores do TRT8, procuradores do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8) e advogados e membros da Associação dos Advogados Trabalhista do Estado do Pará (ATEP).

Funcionou como mediadora a juíza Bianca Libonati Galúcio, presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, que, na abertura, lançou a Campanha de Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e apresentou a Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual, idealizada pelo TRT8 e pela Comissão.

Uma das panelistas, a juíza do trabalho substituta da 15ª Região, Patricia Maeda, falou da “Tridimensionalidade dos Assédios Moral e Sexual”. Em seguida, a juíza titular federal da 1ª Região (TRF1) e auxiliar da Corregedoria Nacional da Justiça Federal - Seção Judiciária do Pará, Alcioni Escobar da Costa Alvim, comentou sobre os “Protocolo de julgamento sob perspectiva do gênero”.

DIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Para comemorar o Dia do Servidor Público, celebrado nacionalmente em 28 de outubro, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em parceria com a Associação Nacional dos Servidores do Judiciário Federal (ANAJUSTRA Federal), realizou coquetel para seu público interno.

O evento ocorreu no mesmo dia 28 de outubro de 2022, no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa, localizado no primeiro andar do prédio-sede do Tribunal. A comemoração contou com a atração musical do servidor Diego Valdez e com sorteio de brindes.

O Dia do Servidor Público é comemorado em 28 de outubro, visto que nessa data foi divulgado o Decreto-Lei nº 1.713/1939, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União.

NOVAS INSTALAÇÕES DO 3ª ANDAR DO PRÉDIO-SEDE DO TRT8

Na manhã do dia 18 de novembro de 2022, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, inaugurou as novas instalações do 3ª andar do prédio-sede do TRT8: Gabinetes da Presidência, Vice-Presidência, Corregedoria Regional e Diretoria-Geral.

“Tenho esse imenso prazer e satisfação de inaugurar essas salas para entregar para o meu sucessor. Todos sabemos que essa obra foi difícil, mas agora temos bons locais para trabalhar”, falou a então presidente do TRT8.

Dentre as inovações, a substituição dos equipamentos de climatização e refrigeração para sistema VRF (Fluxo de Refrigerante Variável), modernização dos sistemas elétrico e hidrosanitário, instalação de banheiros para Pessoa com Deficiência (PcD), substituição do piso e utilização de luz de led.

Móveis de madeira, modulados e divisórias das partes internas foram reaproveitados e revitalizado o jardim de inverno, ao lado do Gabinete da Presidência, com plantas regionais e ornamentais.

ACOLHIMENTO ESPECIALIZADO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O Comitê de Incentivo à Participação Feminina na Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Tribunal e no Foro de 1º Grau, em parceria com a Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), ofereceram, no dia 23 de novembro de 2022, pelo *Google Meet*, a Oficina “Acolhimento Especializado com Perspectiva de Gênero”, com a participação de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Perspectiva de gênero é entender as desigualdades entre homens e mulheres. A atuação com essa perspectiva é fundamental para apreender a complexidade das relações desiguais de gênero e promover a equidade, a democracia e a dignidade humana, contribuindo, assim, com a transformação social de uma sociedade justa e igualitária.

A interrupção, o silenciamento e o tratamento estereotipado do comportamento feminino também são comuns entre a sociedade, e contribuem com a discriminação de gênero. A oficina debateu justamente sobre o acolhimento ao público, especialmente feminino, que sofre essa discriminação. Os participantes perceberam que o acolhimento vai além da intervenção e da escuta, e que envolve outros elementos, como a troca de informações e o conhecimento da situação da pessoa de forma mais aprofundada.

Uma das instrutoras da oficina, Gabrielle Martins Silva Maués, advogada, presidente da Comissão de Mulheres e Advogadas e conselheira Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil-Seção Pará, explicou durante a sua fala que a violência de gênero institucionalizada é o desrespeito aos direitos da mulher que busca ou integra o Sistema de Justiça.

A segunda instrutora da oficina, Luanna Tomaz de Souza, professora do Programa de Pós-Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito e Desenvolvimento da Amazônia da Universidade Federal do Pará, coordenadora da Clínica de Atenção à Violência (CAV) e, ainda, do Grupo de Estudos e Pesquisas Direito Penal e Democracia, mostrou a dimensão do que seria o atendimento ideal diferenciado, que visa acolher mulheres em situação

de violência. A professora compartilhou com os participantes a sua experiência no atendimento de pessoas em situação de violência na CAV.

A oficina teve o seguinte conteúdo programático: 1 - Conceitos: gênero, machismo, patriarcado, sexismo, feminismos, misoginia, papéis de gênero e desigualdades de gênero; 2 - Violência de gênero - violência no trabalho (assédio moral e sexual; interrupção, silenciamento, roubo das ideias e tratamento estereotipado do comportamento feminino) e violência de gênero institucionalizada; 3 - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

LIODS

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, e o coordenador do Laboratório de Inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIODS), desembargador aposentado José Maria Quadros de Alencar, comandaram a cerimônia de descerramento da placa de inauguração do espaço físico do LIODS, no dia 24 de novembro de 2022.

A nova estrutura, localizada térreo do Bloco 3, conta com espaços de convivência, sala de reunião, ponto de inclusão de internet, copa, banheiros e, para o acesso, há rampa para PcD (Pessoa com Deficiência).

A inauguração do espaço físico veio para materializar a política de inovação da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), e será um ambiente colaborativo para utilização de diversas áreas, com a possibilidade de busca de soluções para conflitos.

O LIODS tem competência de unir os laboratórios de inovação a outros setores de inteligência que já existem no Tribunal, para formar cooperação e beneficiar, principalmente, a formação continuada entre os servidores. “A Justiça do Trabalho é pioneira na questão da informática e da inovação, e temos que continuar assim. É uma das instituições que mais se engaja para a prestação jurisdicional adequada e célere”, celebrou a desembargadora Graziela Colares.

“O LIODS é muito importante, porque dá corpo e forma a uma política que já dura mais de 10 anos. O TRT8 foi pioneiro na inovação e gestão de conhecimento. O Laboratório cumpre a polícia do Tribunal, isso significa que o Tribunal, os servidores e todos temos que nos reinventar diariamente”, ressaltou o então coordenador do LIODS, desembargador aposentado José de Alencar, que, à frente do LIODS desde fevereiro de 2021, foi o responsável pelo desenvolvimento de diversas ações de fomento à política de inovação e de tecnologia para a valorização da JT8. Durante a cerimônia, em seu pronunciamento, informou que estava deixando a coordenação do Laboratório. “Com esta inauguração, dou por concluída a minha missão na coordenação do

Laboratório, mas estarei à disposição da instituição para o trabalho voluntário”, despediu-se.

O LIODS atua de forma alinhada com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), norteadores da Agenda 2030 do Judiciário. O propósito do Laboratório é incentivar o desenvolvimento de ideias, soluções, projetos e produtos, a partir dos pilares da inovação, usando criatividade, colaboração, flexibilidade, multidisciplinaridade e quebra de paradigmas. É o espaço de interação sobre a Agenda 2030 do Poder Judiciário e a formulação de metas nacionais, responsável por coordenar ações e projetos nesse sentido.

ADMINISTRAÇÃO 2020-2022 É HOMENAGEADA EM SESSÃO DO PLENO

No dia 25 de novembro de 2022 foi realizada a última sessão ordinária do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) de 2022, e também a última presidida pela desembargadora Graziela Leite Colares enquanto dirigente do Tribunal. Durante a sessão, magistrados e o procurador do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8) homenagearam a presidente, a vice-presidente, desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, e a corregedora regional, Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado.

A Administração do biênio de 2020-2022 esteve formada só por desembargadoras mulheres. Nos dois anos de mandato, foram realizadas inúmeras ações que beneficiaram o Tribunal e também toda a sociedade.

“Sempre procurei manter com todos um sentimento de cordialidade. Eu sempre tive a convicção que quem manda é o Pleno, cabe ao presidente apenas reunir esse desejo da maioria e implementar. Agradeço muito aqueles que colaboraram com a Administração e comigo. A Administração da Corte é cada vez mais complexa, então é necessário que as pessoas contribuam. Agradeço imensamente o pessoal que trabalhou diretamente comigo e me ajudou. Fui feliz na Presidência!”, exclamou a desembargadora Graziela Colares.

Com uma política de chegar a todos, ser de todos e ouvir todos, o TRT8 se destacou na celeridade da implantação do Juízo 100% Digital, com as inúmeras ações de Justiça Itinerante que ocorreram nos Estados do Pará e Amapá, que trouxeram benefícios à população. A criação da Ouvidoria da Mulher e a Reunião de Análise Tática de Transição de Administração foram marcas para se comemorar.

A desembargadora Graziela Leite Colares continuou. “Aos servidores deixo meu carinho. É impressionante a qualidade dos nossos servidores, são de altíssimo nível. Chegamos longe, mesmo com uma quantidade pequena de servidores. A qualidade do nosso corpo funcional nos faz, por sete anos consecutivos, ter o Selo Ouro. Agradeço muito a colaboração de todos, são

pessoas que têm um elevado espírito público, dedicados ao que fazem, que me impressionaram”, finalizou.

O presidente eleito para o biênio 2022-2024, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, destacou a atuação da presidente: “Vossa Excelência teve uma missão muito complicada, que nem um de nós poderia prever, a questão da pandemia da Covid-19. Vossa Excelência pode ter certeza que sua foto na Galeria de Presidente da Corte estará muito bem arrumada. Tenho a profunda convicção que Vossa Excelência sai com a sensação de dever cumprido”.

A desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury parabenizou a formação técnica que contribuiu com a atual gestão: “Queria dizer que Vossa Excelência foi uma excelente presidente. O corpo de servidores que temos nos permite ser excelência, parabéns a Vossa Excelência e aos servidores deste Tribunal”.

Sendo o mais antigo durante a sessão, o desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho ressaltou a Administração exitosa feita por mulheres: “Queria homenagear, em nome do colegiado, seus colegas de Tribunal, nosso cumprimento pela maneira que Vossa Excelência conduziu a direção deste Tribunal durante sua gestão. Esse agradecimento e elogio vai a Vossa Excelência, à sua vice-presidente e à sua corregedora regional, o trabalho desenvolvido por vocês é motivo de satisfação, de orgulho e alegria para nós que somos magistrados da 8ª Região em todos os seus graus”.

“Quero lembrar, aqui, que estamos vivendo uma nova era, em que os servidores estão sendo prestigiados. Todos nós aqui no Tribunal ficamos muito felizes com as palavras de Vossa Excelência que não só destacam os juízes, mas também os servidores. Em outras épocas isso não aconteceu”, lembrou o desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho.

O mais jovem da Corte, desembargador Carlos Rodrigues Zahlouth Júnior, destacou: “Sempre acompanhei o que a Administração do Tribunal faz, desde o Dr. Itair Sá da Silva. Posso dizer que Administração foi tranquila, tanto como eu senti como juiz de 1º grau, como juiz convocado e agora integrante definitivamente do Tribunal. Vossa Excelência é sempre aberta ao diálogo e transparente. Sua Administração exitosa, vindo de fora, por ter uma vice-presidente que consegue, nas suas substituições, tocar o Tribunal”.

A presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região - AMATRA8, juíza Roberta de Oliveira Santos, destacou a importância da Administração feminina para incentivar outras mulheres: “Queremos parabenizar a Administração, uma Administração para ser celebrada, por ser uma Administração feminina, penso que deixou sua marca por esse caráter. Temos que exaltar a coragem de Vossas Excelências em assumir esse desafio. São posturas que são necessárias para abrir portas para outras mulheres. Então, a gratidão da AMATRA8 enquanto representante dos seus associados, magistrados e magistradas, pelo acesso e disponibilidade conosco”.

OUVIDORIA

INAUGURAÇÃO DA OUVIDORIA REGIONAL DA MULHER

A Ouvidoria Regional da Mulher foi inaugurada na sede da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8), no dia 28 de novembro de 2022, no *hall* de entrada do prédio-sede. Descerraram a placa alusiva a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Graziela Leite Colares, e a ouvidora nacional da mulher do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel.

“É com grande satisfação que recebemos vocês aqui para a inauguração da nossa Ouvidoria e da Ouvidoria da Mulher. É importante que, além de cumprir uma determinação do CNJ, essas instalações estejam marcando um avanço do espaço da mulher na sociedade”, ressaltou a desembargadora Graziela Colares.

O novo ambiente atende à Resolução CNJ nº 33/2022, além da Resolução TRT8 nº 40/2022, que instituiu a Ouvidoria Regional da Mulher no âmbito do TRT8, e deve receber e encaminhar às autoridades competentes demandas relacionadas a procedimentos judiciais referentes a atos de violência contra a mulher.

A ouvidora nacional da mulher do CNJ, desembargadora Tânia Reckziegel, destacou a relevância de promover ações para que os órgãos do Judiciário se aproximem mais da sociedade: “É muito importante atos como esse, falar da itinerância das Ouvidorias, principalmente a das mulheres. Aqui temos um espaço físico, mas tenho certeza que a Ouvidoria vai além dessas portas, principalmente a Ouvidoria da Mulher, e, se as mulheres não vêm até nós, iremos até elas”.

Em seu pronunciamento, a então ouvidoria regional da JT8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, pontuou: “Esse é um momento muito feliz! Como mulher e como ouvidora. Esta Ouvidoria significa não só o cumprimento de uma determinação do CNJ, mas sim o compromisso de justiça social que o Tribunal possui. O trabalho do ouvidor deve ser incansável em resolver as ações que são trazidas até a Ouvidoria”.

Uma das atribuições da Ouvidoria da Mulher é receber manifestações, diligenciar junto aos setores administrativos competentes e prestar informações sobre as demandas relacionadas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra a mulher, praticadas por representantes ou em função das atividades da JT8. E, também, receber, registrar em sistema informatizado e encaminhar as manifestações apresentadas aos órgãos competentes para a apuração das demandas, acompanhando o tratamento até a sua efetiva conclusão perante o órgão, mantendo a manifestante sempre informada sobre as providências adotadas.

Na ocasião, a presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8) e representante do Comitê de Incentivo à Participação Feminina na JT8, juíza do trabalho substituta Roberta de Oliveira Santos, ressaltou: “Gostaria de destacar o olhar diferenciado que tem sido proposto como as questões de gênero como política do Judiciário pelo CNJ. O nosso Tribunal abraçou essa causa e tem se dedicado a promover e incentivar a maior participação feminina, e também a debater as questões das dificuldades apresentadas”.

No biênio 2020-2022, os 5 tribunais do Estado do Pará - TRT8, TJ-PA, TRE-PA, TCM e TCE - foram administrados por mulheres, acontecimento inédito, conforme destacado pela presidente do TRT8, durante a inauguração: “Quis a coincidência do destino que isso acontecesse em um momento inédito da nossa sociedade, pela primeira vez na história, simultaneamente, os tribunais do Pará tiveram mulheres à frente da sua gestão, isso é resultado de muito o que foi feito antes de chegarmos até aqui. Atuamos para a promoção da equidade e, acima de tudo, pelo respeito entre as pessoas, porque toda a sociedade ganha com isso”. E finalizou: “Concluir o mandato inaugurando esse espaço é um presente, como foram os diversos momentos nesses últimos dois anos, superando desafios complexos para possibilitar uma trajetória tranquila e segura para todos e todas, sem descuidar da entrega dos nossos serviços à sociedade com a efetividade que nos é característica”.

Ouvidoria Regional da JT8 e Ouvidoria Regional da Mulher - formas de atendimento: presencialmente (observando as condições de acessibilidade a usuários com deficiência ou mobilidade reduzida), de segunda à sexta-feira, das 8h às 13h; por telefone (91)4008-7250; por formulário on-line; pelo e-mail ouvidoria@trt8.jus.br e pelo Balcão Virtual.

NOVAS DIRIGENTES DA OUVIDORIA

No fim da manhã do dia 6 de dezembro de 2022, foram empossadas as desembargadoras Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado e Maria de Nazaré Medeiros Rocha, respectivamente no cargo de Ouvidora Regional e Vice-Ouvidora Regional. Ambas também atuarão como coordenadoras da Ouvidoria da Mulher, recentemente instalada. Recém-empossado presidente do TRT8, o desembargador Marcus Augusto Losada Maia dirigiu a cerimônia de posse.

Em seu pronunciamento, a nova ouvidora regional, desembargadora Mary Anne Medrado, afirmou que a expectativa é de fazer um bom trabalho: “As pessoas podem ficar bem tranquilas que serão assistidas e ouvidas em ambiente reservado, para dar andamento às demandas que tiverem, com objetivo de solucioná-las da melhor forma possível. Precisamos divulgar ao máximo essa Ouvidoria, para que as pessoas tenham conhecimento da

existência do órgão e da sua finalidade, que é exatamente para evitar problemas mais complexos, podendo solucionar o problema ‘pela raiz’”.

A vice-ouvidora regional, desembargadora Nazaré Rocha, acerca da oportunidade de trabalhar em prol das mulheres, na luta pela igualdade de gêneros, pontuou: “É com muito prazer que recebo essa Ouvidoria, principalmente a da mulher, porque todas nós sabemos que existe, sim, uma desigualdade de gênero, e ela é fundada no machismo estrutural; e esse machismo é cultural e nós precisamos urgentemente mudar essa cultura. A Ouvidoria é uma política institucional que vai, com certeza, contribuir para que possamos alterar esta desigualdade estrutural da sociedade entre homens e mulheres”. A magistrada complementou que na Ouvidoria da Mulher terá um espaço de acolhimento para todas as mulheres que se sintam vítimas de violência ou assédio, de qualquer tipo: “Essas mulheres serão aquelas que frequentam a JT8 e aquelas que aqui trabalham também, ou que sejam vítimas de violência, ou que conheçam pessoas, mulheres que são vítimas dessa violência de gênero. Espero que, com isso, possamos dar a nossa contribuição a essa política institucional criada pelo CNJ, seguida pelo CSJT, pelo TST e, agora, pelo TRT8”.

X SEMANA INSTITUCIONAL

Após dois anos de intervalo em virtude da pandemia da Covid-19, a X Semana Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) retornou no formato presencial, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, nos dias 29 e 30 de novembro de 2022, e no Teatro Maria Sylvia Nunes, no dia 1º de dezembro de 2022. Durante três dias, cerca de 80 magistrados que integram a Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8) participaram de palestras e mesas redondas com temas voltados à cidadania, saúde, trabalho decente, entre outros.

29/11 - TRT8

Abertura

Durante a cerimônia oficial de abertura, o diretor da Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), desembargador Walter Roberto Paro, falou da alegria de celebrar o momento com todos os magistrados da 8ª Região. A expectativa do desembargador Paro foi de que a Semana Institucional estivesse entre as melhores edições, pois teve formato especial, com o envolvimento pró-ativo dos magistrados, proporcionando a convivência e a troca de experiências, especialmente entre os mais novos.

A presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, destacou que o evento foi produzido por todos que fazem o TRT8, sob a coordenação da EJUD8. “Há muito tempo esperamos por esse momento. Essa é a nossa X

Semana Institucional, que marca a retomada dos encontros presenciais, depois de tudo que passamos. Estarmos aqui significa a continuidade necessária das nossas vidas e de nossa instituição, que não vacilou e atuou de todas as formas com segurança para continuidade de nossos serviços, mesmo diante de tanta dúvida. Alguns aqui estão se encontrando pela primeira vez, talvez nunca tenham estado em nossas instalações. Este encontro permitirá estreitar ainda mais os laços, sempre com um objetivo de melhor entrega aos jurisdicionados. Daremos o nosso melhor. A gestão é uma corrida de revezamento. Desejo que todos os momentos sejam de aprendizado, crescimento e fortalecimento da nossa instituição”, afirmou a magistrada.

Palestra

O juiz André Felipe Gomma, do Tribunal de Justiça da Bahia (TJ-BA), foi o facilitador da palestra de abertura do evento, com o título “O exercício de liderança em resolução de disputas”.

O magistrado fez uma análise do momento pós-pandemia: “Estamos saindo de um período de pandemia que promoveu uma série de mudanças no Judiciário como um todo. Para continuar essa série de mudanças, precisamos pensar em premissas para essas mudanças e para futuras adaptações. São as pessoas que vão contribuir com a evolução do Estado, e devemos pensar onde vamos nessa sociedade e, principalmente, pensar o Judiciário como centro de harmonização dessa sociedade. Estou muito feliz, muito honrado em estar aqui e também pelo engajamento dos magistrados”.

Exposição “Estudos acadêmicos na Amazônia”

Na segunda parte de atividades da manhã, foi apresentada a exposição “Estudos acadêmicos na Amazônia”, pelos integrantes do Curso de Mestrado profissional em Direito e Desenvolvimento na Amazônia no Programa de Pós-Graduação da UFPA, juízes Andrey José da Silva Gouveia, João Paulo de Souza Junior, José Iraelcio de Souza Melo Júnior, Davi Pereira Magalhães e Murilo Izycki.

No período da tarde, foi realizada a palestra “Itinerância: a Justiça em todo lugar”, pela juíza do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, Carolina Ranzolin Nerbass Fretta. Em seguida, aconteceu o painel “Itinerância na Amazônia: onde Justiça e Cidadania navegam juntas”, com apresentação do desembargador José Edílson Eliziário Bentes, com abordagem voltada à tradição de itinerâncias do TRT8, e dos juízes do TRT8 Jônatas dos Santos Andrade, Núbia Soraya da Silva Guedes e Avertano Messias Klautau, que trataram sobre suas experiências pessoais nas diversas regiões do Pará e Amapá. A mediação ficou a cargo do desembargador do TRT8 Francisco Sérgio Silva Rocha.

30/11 - TRT8

O segundo dia envolveu temas relacionados à saúde do magistrado, serviços e também qualidade de vida.

Sobre a programação do dia, a médica Luciana Ramoa Farias Moraes, da Coordenadoria de Saúde (CODSA) do TRT8, detalhou: “Inicialmente, teremos uma conversa sobre a importância da saúde no Poder Judiciário, vamos falar das resoluções importantes para a área de saúde, vamos falar do PROIS (Programa de Incentivo e Suporte Organizacional), que envolve tanto magistrados quanto servidores, com a participação da nossa assistente social, da psicóloga e do Comitê que compõe o PROIS. Logo em seguida, teremos palestra da COPAS, Coordenadoria que envolve o Plano de Saúde, para explicar que são duas coordenadorias diferentes, mas que trabalham em parceria. E realizaremos campanha de vacinação, em parceria com a Secretaria de Saúde de Belém, para Covid-19 e Influenza, muito importante por conta de estarmos tendo novamente alta de casos de Covid-19”.

Dentre as palestrantes, a psiquiatra do TRE-PA, Daniele Boulhosa, falou sobre saúde mental; e a odontóloga Karina Flexa, sobre a importância da qualidade do sono.

01/12 - Teatro Maria Sylvia Nunes, na Estação das Docas
Conferência de Encerramento

Com o tema “O trabalho decente na perspectiva da Constituição Federal e das normas internacionais e o Sistema de Justiça”, o encerramento teve como palestrante a ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Delaíde Alves Miranda Arantes.

“Uma interação e troca de experiências”, foi assim que a ministra do TST definiu o encontro com os magistrados e magistradas que integram a JT8 presentes na palestra de encerramento da X Semana Institucional.

A ministra ressaltou que todos vivemos tempos com muitos desafios: “A magistratura do trabalho vive muitos desafios, do pós-pandemia, do retorno ao trabalho presencial, de todas as mudanças que ocorreram, lidando com muitas questões emocionais, muitos desafios de toda a ordem. Esse evento tem o objetivo de discutir, refletir, para falar de questões que afetam a magistratura, as reflexões em tempo de crise, crise econômica, social, crise de toda a ordem”.

Destacou alguns desafios “que a magistratura tem pela frente, que é o cumprimento da Agenda do Trabalho Decente, no sentido de o magistrado proferir as suas decisões observando, inclusive, as normas internacionais do trabalho, que são de implementação do Trabalho Decente, que é uma agenda da Organização Internacional do Trabalho de 1999, adotada pelo Brasil no ano de 2003, e também a Agenda 2030 da ONU, no mesmo sentido, que veio trazer um reforço para Agenda do Trabalho Decente da OIT”.

Outro ponto importante apresentado foi a Recomendação CNJ nº 128/2022, sobre a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

Perspectivas para o biênio 2022-2024

As duas gestões eleitas, tanto a do TRT8 quanto a da EJUD8, apresentaram suas perspectivas para o biênio 2022-2024.

O presidente eleito do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, em seu pronunciamento, elogiou o trabalho da ministra Delaíde Alves e afirmou: “Quero deixar a Presidência do Tribunal à disposição de todos e todas, essa vai ser a marca mais importante da Administração, porque vai ser a de ouvir, ouvir os magistrados e servidores e, sobretudo, com acessibilidade necessária para que a gente enfrente de forma conjunta todos os desafios que tivermos que enfrentar”.

Durante o evento, os desembargadores Walter Paro e Nazaré Rocha, diretor e vice-diretora da EJUD8, respectivamente, se despediram da gestão com agradecimentos emocionados e o sentimento de dever cumprido à frente da Escola Judicial do TRT8.

A nova diretora da EJUD8, desembargadora Francisca Oliveira Formigosa, falou sobre seu novo desafio profissional: “Sei que é um desafio, acredito que na minha trajetória de mais de 30 anos na Justiça do Trabalho é um dos maiores, porque estou assumindo no momento em que a ENAMAT está promovendo uma reforma no conteúdo da Resolução nº 28/2022, consolidando seus atos. Não vai ser uma tarefa fácil, eu tenho plena consciência, mas eu tenho certeza que, com a participação dos meus colegas, do meu vice-diretor, juiz Otávio Bruno, membros do Conselho, do corpo de servidores, que é de uma capacidade, de uma devoção à Escola fora da curva, um quadro altamente qualificado, que tenho certeza que vai colaborar, continuar colaborando e muito com nosso trabalho à frente da Escola”.

Encerramento

Finalizando o evento, houve a apresentação cultural do músico e violonista amazônida Salomão Habib. “Com isso, esperamos concluir o evento em grande estilo e fechar as atividades desta gestão com um momento de aprendizado e conagração, que foi nosso foco ao longo do período de trabalho para firmar a EJUD8 como uma ‘Escola de todos para todos!’”, concluiu a vice-presidente da EJUD8, desembargadora Maria de Nazaré Medeiros Rocha.

TRT8 TEM NOVA GESTÃO ATÉ 2024

Em sessão solene do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no fim da manhã do dia 5 de dezembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, com a presença de magistrados, servidores, autoridades e familiares, os desembargadores Marcus Augusto Losada Maia, Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga e Maria Zuíla Lima Dutra foram empossados, respectivamente, como: Presidente, Vice-Presidente e Corregedora Regional.

Os magistrados conduzirão a gestão da Corte Trabalhista no biênio 2022-2024 e foram eleitos durante sessão do Tribunal Pleno realizada em 5 de setembro de 2022.

Durante a cerimônia, compuseram a mesa oficial a quase totalidade dos 23 desembargadores do TRT8, além das seguintes autoridades: governador do Estado do Pará, Helder Zahluth Barbalho; prefeito de Belém, Edmilson Rodrigues; presidente do Tribunal de Justiça do Pará (TJ-PA), desembargadora Célia Regina Lima Pinheiro; procurador regional do trabalho Lóris Rocha Pereira Junior, representando o Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (MPT8); e advogado Eduardo Imbiriba de Castro, presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Pará (OAB-PA).

A Banda de Música do Comando Militar do Norte executou o Hino Justiça do Trabalho e os hinos oficiais do Estado do Pará e do Amapá. Já o Hino Nacional Brasileiro foi executado por Grupo de Chorinho.

A então presidente do TRT8, desembargadora Graziela Leite Colares, declarou aberta a sessão destinada a dar posse à nova Administração para o biênio 2022-2024. A cerimônia prosseguiu com o compromisso de posse prestado pelo desembargador Marcus Augusto Losada Maia. Após a leitura do Termo de Posse, o desembargador Marcus Maia foi declarado presidente do Tribunal. Foi-lhe transferido o Grão-Colar da Ordem do Mérito *Jus et Labor*. O novo presidente assumiu o assento central, destinado à Presidência, e empossou a vice-presidente, desembargadora Ida Selene Braga, e a corregedora regional, desembargadora Maria Zuíla Dutra.

Os pronunciamentos oficiais iniciaram pela desembargadora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, que falou em nome de seus pares. Em discurso crítico e emocionado, a decana da Corte augurou novos tempos: “Deixamos para trás o temor de um futuro tenebroso que seria novo período de obscurantismo, com regime político autoritário e retrógrado, como já indicavam algumas medidas de desvirtuamento das instituições públicas e ameaça à harmonia entre os poderes da República. Foram menosprezados preceitos basilares do Direito Ambiental e, o que é pior, também ignorada a própria dignidade da pessoa humana, princípio fundante de nossa República, considerando o aumento do número de pessoas que passaram a viver abaixo da linha da pobreza”. Em referência à clássica obra de Tolstói, *A Morte de Ivan Ilitch*, advertiu: “Não podemos incorrer na mesma atitude de Ivan Ilitch, personagem de Tolstói, um juiz que no exercício da função notabilizava-se por sua neutralidade e pela aplicação literal da lei. Nos seus julgamentos apegava-se ao silogismo, não via nem cara nem coração dos litigantes”. Por fim, desejou que a nova Administração conduza com sucesso a 8ª Região da Justiça do Trabalho.

Em seguida, o presidente da OAB-PA, advogado Eduardo Imbiriba, sobre os ataques desferidos contra as instituições, destacou ser este o momento de união das instituições emanadas com o Judiciário, para resistir ao ataque,

à desinformação, às *fake news*. “Nós, da OAB, defendemos o ordenamento jurídico no estado democrático. São nove décadas de luta em defesa dos direitos humanos e da justiça social. Este é o momento de darmos as mãos e lutarmos, de respeitarmos, acima de tudo, a nossa sociedade”, pontuou. Reforçou, ainda: “a OAB-Pará é uma instituição parceira e estará sempre presente ao lado do TRT8 para que a justiça social, Justiça do Trabalho, os interesses da advocacia sejam preservados, respeitados e cada vez mais fortalecidos. Agradeço à desembargadora Graziela Colares pela parceria no momento de pandemia. Desejo um TRT8 cada vez mais forte e representativo em nossa sociedade”.

Em prosseguimento, o procurador regional do trabalho Lóris Pereira Junior proferiu discurso, fazendo uma retrospectiva dos últimos 4 anos que o povo brasileiro vivenciou: “Entre janeiro a abril de 2021, que foi a onda mais letal da Covid-19, muitas mortes poderiam ter sido evitadas. Se a humanidade sofreu com a pandemia, o sofrimento do brasileiro foi duplo”. Disse, ainda, que nunca esqueceu as palavras da desembargadora do TRT8, Rosita Nassar, que servem como uma verdadeira lição a ser seguida: “Que as pessoas que procuram o Judiciário precisam muito mais do que carimbos, do que despachos, do que de sentenças. As pessoas que procuram o Judiciário vêm em busca de atenção, de mãos diligentes, de rostos afáveis e de coração aberto. Essas palavras se constituem uma verdadeira lição de empatia, de gentileza e de delicadeza”. Finalizando seu pronunciamento, congratulou-se com os eleitos: “Sejam felizes dr. Marcus, dra. Ida e dra. Zuíla, tenham sucesso, que o sucesso de Vossas Excelências seja o bem-estar dos trabalhadores. Os trabalhadores, mesmo invisíveis, são a razão de ser da existência do Ministério Público do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho”.

O governador do Pará, Helder Barbalho, desejou que a nova gestão tenha profundo êxito: “O que nos conforta saber é que este Tribunal prima pelos pilares fundamentais para a nossa sociedade que é a democracia, respeito às instituições, harmonia e respeito, que gera a justiça social”.

O novo presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, em seu discurso oficial, fez um breve relato sobre a atuação da desembargadora Graziela Leite Colares, destacando sua gestão. Ressaltou também o empenho dos servidores do TRT8, que obteve, pela sétima vez, o Selo Ouro de Qualidade do Conselho Nacional de Justiça (CNJ): “Tenho a convicção que todos juntos, magistradas e magistrados, servidoras e servidores, devemos formar o sentimento que o Tribunal é um só corpo, pois um sem o outro nada pode fazer. Estou diante de um enorme desafio, muito provavelmente o maior de toda minha vida profissional, mas me conforta saber que terei o apoio de meus pares, a quem agradeço a enorme confiança depositada”. O presidente empossado destacou a experiência daquelas que dividirão com ele a gestão da Corte nos próximos dois anos: “Consciente que não poderia, para enfrentar esta árdua missão, estar em melhor companhia,

minhas duas colegas moldadas na experiência de vida que cada uma delas teve e têm”. E, finalizando: “Quero, ao final desta jornada, olhar para trás e levar comigo a sensação de dever cumprido”.

Administração 2022-2024:

Presidente: Marcus Augusto Losada Maia - Formou-se em Direito em 1991, pela Universidade da Amazônia (UNAMA). No ano de 2011, tornou-se especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). No dia 8 de maio de 1992, tomou posse no cargo de Juiz do Trabalho Substituto da 8ª Região, habilitado no Concurso Público C-231. No ano de 1994, foi promovido, pelo critério de antiguidade, a Juiz Presidente da então Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Conceição do Araguaia (28/01/1994 a 04/12/1994). Após remoção, presidiu as JCJs de Marabá (05/12/1994 a 19/02/1995); de Abaetetuba (20/02/1995 a 10/12/1995); e de Castanhal (11/12/1995 a 29/06/1997). Em 30 de junho de 1997, veio para a capital paraense para exercer o cargo de Presidente da 7ª JCJ de Belém, cargo que ocupou até 22 de outubro de 2002, quando foi promovido, pelo critério de merecimento, ao cargo de Desembargador do TRT8. Durante o biênio 2008-2010, exerceu o cargo de Presidente da 1ª Turma; de 2012 a 2014 exerceu o cargo de Corregedor Regional da Justiça do Trabalho da 8ª Região (JT8). Dirigiu a Escola Judicial da 8ª Região (EJUD8) no período de 2015 a 2016.

Vice-Presidente: Ida Seline Duarte Sirotheau Corrêa Braga - É bacharel em Direito, diplomada pela Universidade Federal do Pará (UFPA) e especialista em Economia do Trabalho, pela Universidade Estadual de Campinas. Ingressou na magistratura do trabalho em 09/12/1993. Em fevereiro de 1995, foi promovida a Presidente da então JCJ de Parauapebas. Posteriormente, assumiu a titularidade das VTs de Santa Izabel do Pará (1997-2001) e da 13ª de Belém (2001-2012), sendo promovida a Desembargadora do Trabalho em 18/07/2012.

Corregedora Regional: Maria Zuíla Lima Dutra - É bacharel em Direito, pela UNAMA; mestre em Direitos Fundamentais e das Relações Sociais, pela UFPA; especialista em Direito das Relações Sociais, pelo Centro de Ensino Superior do Amapá (CEAP). Ingressou na magistratura do trabalho em 07/07/1995, tendo assumido a Presidência da JCJ de Parauapebas em 1997. Posteriormente, assumiu a titularidade das VTs de 1ª de Macapá (2000-2004) e 5ª de Belém (2004-2016), sendo promovida a Desembargadora do Trabalho do TRT8 em 22/04/2016. Integra o Grupo de Trabalho na área da infância e da juventude, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desde 2016, bem como a Comissão Nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TST/CSJT (2014). É, ainda, desde 2014, coordenadora regional do TRT8 no Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.

NATAL SOLIDÁRIO TRT8

Uma manhã para celebrar o espírito do Natal, de amor, solidariedade e também o contato físico, do abraço fraterno, das boas risadas e de integração com amigos, magistrados e servidores. Foi assim o clima, no dia 16 de dezembro de 2022, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, reunindo os cerca de 110 terceirizados que atuam no prédio-sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8).

Canções de Natal interpretadas por crianças e jovens do Coral “Acorde Sem Trabalho Infantil”, da comunidade da Igreja de Nossa Senhora Aparecida, localizada no bairro Castanheira, emocionaram o público. A professora da Universidade do Estado do Pará (UEPA), Ana Telma Monteiro de Souza, que é madrinha do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 há mais de 10 anos, comemorou: “Hoje as crianças apresentaram um repertório natalino que ensaiaram todos esses meses. Nós contamos com uma equipe multidisciplinar que atua na comunidade, pessoas que estão, solidariamente, fazendo uma onda do bem”.

A universitária do curso de Pedagogia da UEPA, Natália Paraíso, participou do Coral e, junto com as amigas Sara e Gabrielle Ayres, atuam todos os sábados na comunidade do Castanheira. “A música é uma paixão, é a nossa vida, e nós preparamos um dueto de instrumentos de sopro, clarinete e sax, para apresentar canções natalinas”, pontuou Gabrielle. Para Sara, universitária do curso de Música, poder se apresentar na programação do Natal Solidário do TRT8 foi um privilégio.

O titular da Vara do Trabalho (VT) de Paragominas, juiz Marcos Cezar Moutinho da Cruz, também é voluntário no projeto da comunidade Aparecida e participou da apresentação tocando guitarra. “Eu fico muito feliz em poder participar e ajudar de alguma forma, ainda que seja muito pequena. Essas crianças têm a sujeição à questão da vulnerabilidade social e também esse aspecto da sugestão ao trabalho infantil. Temos crianças autistas que esperam ansiosas os sábados para as aulas de música e o projeto tem proporcionado um crescimento significativo na vida deles e na escola”, ressaltou o magistrado.

Solidariedade - Durante o sorteio de brindes aos terceirizados, uma onda de solidariedade tomou conta de todos. A colaboradora Danielle Castro, que teve sua casa incendiada recentemente, recebeu apoio de todos, e, durante o sorteio, recebeu a doação de dois colegas, que ganharam ventilador e micro-ondas, além de receber, também, um fogão da coordenação do evento.

Para Danielle, o gesto de solidariedade e empatia deixou uma sensação de amor ao próximo: “Uma sensação que não consigo explicar, um amor que nunca imaginei que teria aqui. Eu passei um mês aqui e hoje recebo tanto amor, que representa que Deus é maravilhoso na minha vida. Tenho só a agradecer a todos, todos vocês pelo amor, carinho e que Deus multiplique na vida de todos que estão me ajudando, com a palavra, alimentos”.

Durante a programação, a juíza Vanilza de Souza Malcher, gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, agradeceu a apresentação das crianças do bairro do Castanheira, que são atendidas pelo Programa. “A Comissão do nosso Tribunal está entregando para crianças, os filhos dos servidores, *kits* de material escolar, fruto da Campanha do Círio 2022, que, na verdade, é uma doação de toda a sociedade. Queremos desejar a todos um feliz Natal, um ano novo cheio de realizações. Que o Papai Noel possa chegar na casa de todos, especialmente nas crianças, trazendo alegria, vida necessária e gostaria de parabenizar o Coral, que foi emocionante, que é resultado do trabalho que vem sendo desenvolvido todo sábado, com a nossa madrinha cidadã Leide, com o apoio do nosso colega Marcos Moutinho”, finalizou.

O presidente do TRT8, desembargador Marcus Augusto Losada Maia, fez uma breve reflexão sobre o fato de celebrar o Natal em família, depois de dois anos de pandemia: “Sem dúvida, o Natal Solidário tem uma real importância. As Administrações do Tribunal têm preservado esse dia, que é um dia não só para celebrar a chegada do fim do ano, desejando um feliz Natal e próspero Ano Novo para todos, mas, sobretudo, para reconhecer o trabalho dos nossos colaboradores, a importância desse trabalho, é muito pouco para retribuir tudo aquilo que a gente recebe de volta de todos os colaboradores. Nós trabalhamos nesse sentido com muita vontade, muito afinco e ficamos muito mais satisfeitos quando recebemos o Coral, isso também vai ao encontro da política atual da Administração, manter uma parceria, uma comunicação direta com a sociedade, até para que eles venham e conheçam como funciona a Justiça do Trabalho e para que serve. Mostrar a importância e manutenção desse canal de comunicação com a comunidade”.

Parcerias - O Natal Solidário do TRT8 foi organizado pela equipe do Cerimonial, juntamente com o Gabinete da Presidência. O evento teve apoio do Sicoob, do Banco do Brasil e da AMATRA8.

Renata Corrêa, gerente-geral do Sicoob Credijustra, afirmou que todos os anos a parceria com o TRT8 se renova: “Nós temos uma parceria muito grande com o TRT8 ao longo dos anos, e a gente tenta apoiar todos esses eventos que ocorrem aqui”.

Para Luiz Cláudio Sales, gerente-geral do Escritório Setor Público do Banco do Brasil, o Natal Solidário é uma ação importante que merece todos os aplausos: “Parabenizamos o TRT8 pela iniciativa do Natal Solidário, e sempre que nós somos chamados para um evento dessa natureza ficamos muito felizes em participar, e sempre iremos atender a todos os chamados. O TRT8 é um grande cliente nosso”.

No final do evento, todos participaram de coquetel no *hall* do auditório e, em seguida, receberam cestas básicas e *kit* de material escolar, doados pelo TRT8.