

Revista da Escola Judicial do TRT4

5

**O NOVO PROCESSO
DO TRABALHO
NA ERA DIGITAL**





REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

ISSN 2596-3139; ISSN-e 2675-2549

Rev. Esc. Jud. TRT4	Porto Alegre	v. 3	n. 5	1-302	jan./jun. 2021
---------------------	--------------	------	------	-------	----------------

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte e respectiva autoria. O teor dos textos publicados é de total responsabilidade dos seus autores, não refletindo, necessariamente, a posição do Editor, do Vice-Editor e/ou do Conselho Editorial.

R454

Revista da Escola Judicial do TRT4 / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª).
Escola Judicial. - Vol. 1, n. 1 (jan./jun. 2019)- . - Porto Alegre : Tribunal
Regional do Trabalho da 4ª Região, 2019- .

Semestral.

Coordenação científica: Leandro Krebs Gonçalves; José Felipe Ledur.

Modo de acesso eletrônico: World Wide Web: <http://www.trt4.jus.br>

v.3, n.5, jan./jun. 2021

ISSN 2596-3139, ISSN-e 2675-2549

1. Direito - Periódico, I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). Escola
Judicial.

CDU 34(05)

Bibliotecárias responsáveis: Adriana Godoy da Silveira Sarmiento - CRB 10/1165
Carla Teresinha Flores Torres - CRB 10/1600

Coordenação da organização: Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento Jurídico

Organização e revisão: Núcleo da Revista e de Outras Publicações do Tribunal

Tamira Kiszewski Pacheco

Marco Aurélio Popoviche de Mello

Apoio técnico, análise dos critérios formais e normalização dos artigos: Biblioteca do Tribunal

Adriana Godoy da S. Sarmiento – CRB 10/1165 Gerusa da Silva Machado – estagiária

Carla Teresinha Flores Torres – CRB 10/1600

Norah Costa Burchardt – CRB 10/1536

Tradução do editorial: Célia Lynn Goodwin

Tradução das normas de submissão: Beatriz Marcante Flores e Norah Costa Burchardt

Revisão da tradução dos títulos, abstracts e keywords dos artigos: Célia Lynn Goodwin

Capa e projeto gráfico: Karin Kazmierczak

Editoração eletrônica e revisão de textos: Traço Leal Comunicação

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região Escola Judicial

Av. Praia de Belas, 1432, Prédio III, 2º andar • 90110-904 – Porto Alegre – RS

Fone: (51) 3255.2681

Versão digital disponível no site do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

www.trt4.jus.br

Endereço eletrônico para contatos e envio de materiais:

ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br

Traço Leal Comunicação

Av. Cel. Carneiro Junior, 57 Salas 1005/1006 – Centro • 37500-018 – Itajubá, MG

Fone (35) 3622 3450 • Fax (35) 3621 3382

Site: www.tracoleal.com.br

Periódico científico indexado em:



Google Acadêmico

**Bibliotecas que indexam a Revista
em seu catálogo on-line:**

Biblioteca do TRT-1; Biblioteca do TRT-2;
Biblioteca do TRT-3; Biblioteca do TRT-4;
Biblioteca do TRT-5; Biblioteca do TRT-6;
Biblioteca do TRT-9; Biblioteca do TRT-13;
Biblioteca do TST (Rede RVBI)

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

v.3, n.5, jan./jun. 2021

Diretor da Escola Judicial

Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa

Desembargador/TRT4

Editor

Leandro Krebs Gonçalves

Juiz do Trabalho/TRT4

Vice-Editor

José Felipe Ledur

Desembargador aposentado/TRT4

CONSELHO EDITORIAL

Acácia Zeneida Kuenzer

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e
Universidade Federal do Paraná

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul e
Universidade Paris VII (França)

Candy Florêncio Thomé

Fundação Getúlio Vargas, Universidade de São Paulo e
Universidade de Castilla-La Mancha (Espanha)

Guilherme Machado Dray

Universidade de Lisboa (Portugal)

Hugo Barreto Ghione

Universidade de la Republica (Uruguai)

Ingo Wolfgang Sarlet

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e
Universidade de Munique (Alemanha)

José Felipe Ledur

Universidade Federal do Paraná

Katherine Lippel

Universidade de Ottawa (Canadá)

Leandro Krebs Gonçalves

Universidade de São Paulo e
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Lorena Vasconcelos Porto

Centro Universitário do Distrito Federal e
Universidade de Roma II (Itália)

Luciane Cardoso Barzotto

Universidade Federal do Paraná, Universidade Federal do Rio Grande do Sul e
Universidade de Edimburgo (Reino Unido)

María José Fariñas Dulce

Universidade Carlos III de Madrid (Espanha)

Ricardo Luiz Coltro Antunes

Universidade de São Paulo e Universidade Estadual de Campinas

Roger Raupp Rios

Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Escola Nacional
de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e
Universidade Federal do Rio de Janeiro

PARECERISTAS DESTA EDIÇÃO

Alexandre Corrêa da Cruz
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Ana Carolina Soria Vulcano
Centro Universitário do Distrito Federal

Ângelo Antônio Cabral
Universidade de São Paulo

Antonio Donizete Ferreira da Silva
Universidade Nove de Julho

Arthur Bastos Rodrigues
Universidade Federal de Juiz de Fora,
Centro Universitário Faminas/Muriaé

Barbara Bedin
Universidade de Caxias do Sul,
Centro Universitário Ritter dos Reis

Carlos Eduardo Oliveira Dias
Universidade de São Paulo

Carolina Pereira Lins Mesquita
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
Universidade Federal de Minas Gerais,
Universidade Federal Fluminense

Cibelle Linero Goldfarb
Universidade de São Paulo

Daniele Côte Mello
Universidade de Santa Cruz do Sul

Felipe Waquil Ferraro
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul,
Faculdade de Desenvolvimento
do Rio Grande do Sul

Gabriela de Andrade Nogueira Gonçalves
Universidade Federal de Mato Grosso

Guilherme da Rocha Zambrano
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Gustavo Friedrich Trierweiler
Universidade Luterana do Brasil

Gustavo Jaques
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

Humberto Bersani
Universidade de São Paulo,
Universidade Federal de Uberlândia,
Universidade Federal do Amazonas

Ipojucan Demétrius Vecchi
Universidade de Passo Fundo

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Universidade de São Paulo,
Universidade de Nantes (França),
Fundação Getúlio Vargas,
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
Escola Superior de Advocacia da OAB/SP

Katbe Waquim Figueiredo Lira Bezerra
Universidade de São Paulo

Leandro do Amaral D. de Dorneles
Universidade Federal de Santa Catarina,
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Lourival Barão Marques Filho
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Luiz Alberto de Vargas
Universidade Pablo de Olavide (Espanha),
Fundação Escola da Magistratura do
Trabalho do RS, Escola Trabalho e
Pensamento Crítico, FEEVALE

Marcelo Barroso Kimmel
Universidade Federal de Santa Maria,
Universidade Franciscana de Santa Maria

Mário Garrastazu Médici Neto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Maurício de Carvalho Góes
Universidade do Vale do Rio dos Sinos,
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

Oscar Krost
Universidade Regional de Blumenau

Paulo Roberto Pegoraro Júnior
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul, Centro
Universitário Univel/Cascavel

Raquel Hochmann de Freitas
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

Ricardo Jahn
Universidade do Extremo Sul Catarinense

Sandro André Bobrzyk
Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

Thiago Patrício Gondim
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Valdete Souto Severo
Universidade de São Paulo e
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Viviann Brito Matos
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Escola Superior do Ministério
Público do Trabalho

Walter Oliveira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

EDITORIAL	13
-----------	----

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM UM MUNDO DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: descolando a relação de trabalho <i>lato sensu</i> de sua espécie mais relevante Priscila Freire da Silva Cezario	25
---	----

A CONSIDERAÇÃO DA ATUAÇÃO SINDICAL E DAS NORMAS COLETIVAS NA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS INTRODUZIDAS PELA MP Nº 936/2020 Marina Ribeiro Mota	55
--	----

DESPEDIDAS COLETIVAS E O DIÁLOGO SOCIAL: uma estratégia conhecida? Mônica Delgado Pasetto	85
--	----

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA À ATIVIDADE JURISDICIONAL: desafios e perspectivas para sua implementação no Judiciário Fernanda de Vargas Machado Cristiano Colombo	117
---	-----

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL "ARTIFICIAL": o trabalho oculto dos moderadores de conteúdo comercial Ney Maranhão Thiago Amaral Costa Savino	143
---	-----

LEGITIMIDADE ATIVA <i>AD CAUSAM</i> DO SINDICATO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL	
Igor Bochi	171
<hr/>	
A NEGLIGÊNCIA DOS EMPREGADORES QUANTO À DIMENSÃO SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS CAUSAS	
Rubiane Solange Gassen Assis	201
<hr/>	
O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19	
Roberto Carlos Duarte	235
<hr/>	
O TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA PANDEMIA DA COVID-19	
Thábatta Karine Danilau	265
<hr/>	
NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS	287
<hr/>	

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL	19
-----------	----

THE LABOR COURT JURISDICTION IN A WORLD OF WORK UNDER TRANSFORMATION: detaching the lato sensu labor relationship from its most relevant kind	
Priscila Freire da Silva Cezario	25

THE UNION ACTIVITIES AND COLLECTIVE STANDARDS CONSIDERATIONS IN THE APPLICATION OF THE MEASURES INTRODUCED BY THE MP Nº 936/2020	
Marina Ribeiro Mota	55

COLLECTIVE DISMISSAL AND SOCIAL DIALOGUE: is it a strategy?	
Mônica Delgado Pasetto	85

ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLIED TO JURISDICTIONAL ACTIVITY: challenges and perspectives for its implementation in the Judiciary	
Fernanda de Vargas Machado Cristiano Colombo	117

“ARTIFICIAL” ARTIFICIAL INTELLIGENCE: the hidden work of commercial content moderators	
Ney Maranhão Thiago Amaral Costa Savino	143

THE UNION STANDING TO SUE AS A PROCEDURAL REPRESENTATIVE	
Igor Bochi	171

THE EMPLOYERS NEGLIGENCE AS TO THE SOCIAL SUSTAINABILITY DIMENSION IN EMPLOYMENT RELATIONS AND THEIR CAUSES	
Rubiane Solange Gassen Assis	201

TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC	
Roberto Carlos Duarte	235

REMOTE WORK AND THE CHALLENGES OF LABOR JUSTICE IN REDUCING GENDER INEQUALITIES IN THE COVID-19 PANDEMIC	
Thábatta Karine Danilau	265

RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES	295
----------------------------------	-----

EDITORIAL

O Novo Processo do Trabalho na Era Digital é o tema do dossiê temático deste 5º fascículo da Revista Científica da Escola Judicial do TRT4. O processo enquanto instrumento para a realização do direito material, e não como fim em si mesmo, é um princípio que deve vigorar em qualquer circunstância. A adoção do processo digital no Poder Judiciário revelou-se crucial nestes tempos de pandemia. De todo modo, vale sempre realçar que a ciência há de encontrar na essência das pessoas a sua base. Também por esse motivo, o avanço tecnológico no meio judiciário deve servir à promoção das partes como sujeitos de direitos, e não para deles fazer meros números que servem à quantificação de dados estatísticos.

Este fascículo começa com artigo dedicado ao estudo da competência da Justiça do Trabalho (JT) no contexto de um mundo do trabalho em transformação. Cuida-se de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que fixou a incompetência da JT para julgamento de casos envolvendo o representante comercial. O texto é incisivo ao apontar equívocos da decisão que confunde a relação de trabalho com a relação de emprego, visto que aquela é gênero que abarca espécie traduzida por esta última. A Emenda Constitucional (EC) nº 45/04 definiu, na nova redação dada ao art. 114 da Constituição Federal (CF), ser a JT competente para dirimir litígios oriundos das relações de trabalho, ainda que não caracterizadas pela subordinação. Em interpretação sistemática, esse, afinal, o sentido que pode ser deduzido da redação do art. 7º da CF, cujo *caput* dispõe sobre os **direitos dos trabalhadores**.

Em razão da pandemia, sobrevieram questões concernentes à redução do salário, à extensão da jornada de trabalho e até

mesmo à suspensão do contrato, como medidas indispensáveis à preservação dos empregos em tempos de crise econômica. A Medida Provisória (MP) nº 936/20, posteriormente convertida em lei, tratou do tema, privilegiando acordos individuais em detrimento da regra jusfundamental que condiciona a redutibilidade salarial à negociação coletiva. Em razão de questionamento junto ao STF acerca da infringência ao inciso IV do art. 7º da CF, a regra infraconstitucional obteve, em sede cautelar, respaldo do Tribunal. O conflito entre a reserva adstrita ao direito fundamental à irredutibilidade salarial, os ajustes individuais e o conflito com eventual norma coletiva oposta ao estabelecido pelas partes são assunto de mais um dos textos desta edição.

As dispensas coletivas de trabalhadores são objeto de atenção de artigo que põe em evidência o tratamento individualista, sem prévio diálogo social, que o legislador conferiu à Lei nº 13.467/17 ao excluir a participação do sindicato profissional. Recentemente, essa visão encontrou respaldo em decisão do STF na ADI 6363, proferida em razão dos termos da MP nº 936/20, que novamente excluiu a participação sindical em alterações contratuais agora provocadas pela pandemia da Covid-19. O artigo enfatiza a necessidade do diálogo social, em consonância com normas internacionais. O término em massa de relações de emprego não respeita exclusivamente aos interesses do empregador e do empregado, mas produz consequências no âmbito social. Saber os motivos ou causas do despedimento é, afinal, a concreção do direito à informação. Nesse particular, o artigo refere fato causador de espécie: o julgamento da ADI 1625, que questiona ante o STF a suspensão da ratificação pelo governo brasileiro da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aguarda julgamento há 23 anos!

A inteligência artificial é abordada em artigo que trata do seu uso pelo Poder Público, especialmente o Judiciário. Há exame de normas internacionais e da Lei Geral de Proteção aos Dados (Lei nº 13.709/18). Segundo os autores, essa lei não dá conta adequada de problemas que podem sobrevir com o uso da inteligência

artificial no processo. Legislação especial seria necessária, mas, na sua falta, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece regramentos relativos ao processo eletrônico. Retoma-se a discussão do modo como a técnica deve ser adotada, ou seja, para servir ao indivíduo, e não para torná-lo vulnerável a ataques a seus direitos da personalidade. Ciência e essência das pessoas é um binômio a ser devidamente articulado, com o propósito de promover o bem-estar dos indivíduos e da comunidade.

A inteligência artificial também é tema de outro trabalho que discute a definição e a dinâmica da atividade humana de moderação de conteúdo em plataformas de mídia social. A paradoxal invisibilidade desses trabalhadores leva à necessidade de se ter maior transparência acerca de suas condições de trabalho, não apenas como forma de garantir o vetor ético-jurídico do trabalho decente, mas a própria viabilidade do modelo de negócio operado por tais empresas. O estudo é categórico ao afirmar que a revolução digital deve zelar pela dignidade do ser humano, e não como uma simples técnica de indução de lucro.

A legitimação dos sindicatos para atuarem como substitutos processuais da categoria profissional é objeto de um dos textos. Superada pelo STF a controvérsia relativa à existência do direito à substituição processual, persistem problemas não superados no campo do uso prático do instituto. O artigo se detém em questões recorrentes desse direito coletivo como a amplitude do número de substituídos, dificuldades processuais para dirimir problemas fáticos na fase de conhecimento e por ocasião do cumprimento de tais decisões dirigidas a um grande número de substituídos processuais continuam a ser fonte de controvérsias jurídicas. Sustenta a ampla legitimidade das entidades sindicais para postular em juízo como substitutos processuais dos integrantes da categoria que representam, tratando-se tanto da defesa dos direitos coletivos em sentido amplo quanto de direitos individuais heterogêneos.

A dimensão social da sustentabilidade nas relações de emprego é tratada em artigo que destaca a negligência dos empregadores

nesse aspecto, bem como a ausência de sua responsabilização penal pelos acidentes de trabalho ocorridos nos empreendimentos econômicos que dirigem. Ainda que a CF assegure o direito a meio ambiente laboral hígido e sustentável, isso não tem sido suficiente para a efetiva observância dessa diretriz constitucional nos locais de trabalho e para a redução dos acidentes de trabalho. As notórias deficiências de fiscalização pelo Poder Público e as alterações legislativas flexibilizadoras de normas protetivas ao trabalho humano agravam esse preocupante cenário de impunidade que causa o incremento de benefícios previdenciários financiados por recursos de toda a sociedade.

Com a pandemia, o teletrabalho deixou de ser expectativa para um futuro distante de inúmeros trabalhadores. Sua regulação lacunosa remonta à sua previsão nos arts. 75-A a 75-E e à aplicação da regra do art. 62, também da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que exclui o controle de horário. A ausência de regra legal acerca do direito à desconexão abre campo para a ausência de limites à duração do trabalho. Com a realidade ora vivenciada, a necessidade dessa regulação se faz ainda mais sentir. As lacunas da MP nº 927/20, que já caducou, persistiram. Se vantajoso, por um lado, o teletrabalho, por outro, cria problemas, a exemplo da confusão entre a vida privada e a profissional. A eclosão de doenças mentais que essa espécie de labor parece trazer consigo, diante de metas e exigência de produtividade, traz consequências com as quais os tribunais certamente hão de se defrontar.

O trabalho remoto trouxe à tona, mais uma vez, as desigualdades de gênero, desafiando a JT a sua redução, o que é analisado no último artigo deste 5º fascículo. Dois aspectos são enfocados no artigo: as normatizações (positivas) relacionadas ao *home office* no âmbito da JT e a desigualdade de gênero. O teletrabalho abre espaço para a exacerbação das diferenças de gênero, uma vez não superada a desigualdade com o cuidado de tarefas domésticas, ainda prioritariamente a cargo das mulheres. A conjugação dessas atividades com o *home office* acentua a exaustão

que atinge, não só as trabalhadoras em geral, mas também integrantes de carreiras de Estado, inclusive na JT. A velha invisibilidade do trabalho, comum em segmentos privados, também alcança as trabalhadoras da área pública, a exigir medidas do Poder Público voltadas à superação de renovadas desigualdades entre os gêneros.

É com grande satisfação que concluímos a edição deste 5º fascículo, dedicando especial agradecimento aos articulistas que, mesmo em meio à pandemia que ora vivemos, encontraram tempo para desenvolverem seus valiosos estudos e dividirem seu conhecimento conosco. Boa leitura!

Leandro Krebs Gonçalves

Editor

José Felipe Ledur

Vice-Editor

EDITORIAL

The New Labor Process in the Digital Age is the theme of the thematic dossier of this 5th issue of the TRT4 Judicial School Scientific Journal. The process as an instrument for the accomplishment of the material right, not as an end in itself but, as a principle that should prevail in all circumstances. The adoption of the digital process in the Judiciary has proven to be crucial in these pandemic times. However, it is always worth emphasizing that science must find its basis in people's essence. Thus, the technological advance in the judiciary must serve to promote the parties as subjects of rights, and not to turn them into mere numbers that serve to quantify statistical data.

This issue begins with an article dedicated to the study of the Labor Court competence (JT) in a changing world of work context. It deals with the Federal Supreme Court's (STF) decision that established the JT's incompetence to judge cases involving sales representatives. The text is incisive when pointing out the mistakes of the decision that confuses the employment relationship with the labor relationship, since the former is a genus that encompasses the species translated by the latter. The Constitutional Amendment (EC) no. 45/04 defined, in the new wording given to article 114 of the Federal Constitution (CF), that the Labor Court has jurisdiction to settle disputes arising from labor relations, even if not characterized by subordination. In a systematic interpretation, this is, after all, the meaning that can be deduced from the wording of art. 7 of the Federal Constitution, whose caput provides for **workers' rights**.

Because of the pandemic, questions regarding the reduction of wages, the extension of the workday, and even the suspension

of the contract, as indispensable measures to preserve jobs in times of economic crisis, have arisen. Provisional Measure (MP) no. 936/20, later converted into law, dealt with the issue, privileging individual agreements to the detriment of the jus-fundamental rule that conditions the salary reduction to collective bargaining. Due to a questioning with the STF about the violation of item IV of art. 7 of the CF, the infra-constitutional rule was supported by the Court in an injunction. The conflict between the reservation attached to the fundamental right to irreducible salary, individual adjustments, and the conflict with a possible collective rule opposed to what was established by the parties, is the subject of another text in this issue.

The workers' collective dismissals are object of attention of an article that highlights the individualistic treatment, without prior social dialogue, that the legislator gave to Law no. 13,467/17 by excluding the participation of the professional union. Recently, this view found support in a STF decision in ADI 6363, handed down due to the terms of the MP no. 936/20, which again excluded union participation in contractual alterations now caused by the Covid-19 pandemic. The article emphasizes the need for social dialogue, in line with international standards. The mass termination of employment relationships does not exclusively concern the interests of the employer and employee, but has social consequences. To know the reasons or causes for the dismissal is, after all, the concretion of the right to information. In this particular aspect, the article refers to a fact that causes a stir: the judgment of ADI 1625, which questions before the STF the suspension of the Brazilian government's ratification of the International Labor Organization (OIT) Convention 158, has been awaiting trial for 23 years!

Artificial intelligence is addressed in an article that deals with its use by the Public Authorities, especially the Judiciary. International standards and the Data Protection General Law (Law no. 13,709/18) are examined. According to the authors, this law does not adequately account for the problems that may arise with the use

of artificial intelligence in the process. A special legislation would be necessary, but, in its absence, the National Council of Justice (CNJ) establishes regulations regarding the electronic process. The discussion of how technology should be adopted is resumed, that is, to serve the individual, and not to make him vulnerable to attacks on his personality rights. Science and the essence of people is a binomial to be properly articulated, with the purpose of promoting the individuals and the communities' well-being.

Artificial intelligence is also the subject of another paper that discusses the human activity definition and dynamics of moderating content on social media platforms. The paradoxical invisibility of these workers leads to the need for greater transparency about their working conditions, not only as a way to ensure the ethical-legal vector of decent work, but also the very viability of the business model operated by such companies. The study is categorical in affirming that the digital revolution must care for the dignity of the human being, and not as a simple profit-inducing technique.

The unions legitimacy to act as procedural substitutes for the professional category is the object of one of the texts. Once the STF has overcome the controversy regarding the existence of the right to procedural substitution, there are still problems that have not been overcome in the field of the institute's practical use. The article focuses on recurring issues in this collective right, such as the amplitude of the substituted number, procedural difficulties in solving factual problems in the discovery phase, and the fact that the enforcement of such decisions addressed to a large number of procedurally substituted continues to be a source of legal controversy. It sustains the broad legitimacy of the unions to sue in court as procedural substitutes for the members of the category they represent, dealing with the collective rights defense in the broad sense as well as individual heterogeneous rights.

The social dimension sustainability in employment relations is dealt with in an article that highlights the negligence of employers

in this aspect, as well as their lack of criminal liability for work-related accidents that occur in the economic enterprises they run. Even though the CF ensures the right to a healthy and sustainable work environment, this has not been enough to effectively observe this constitutional guideline in workplaces and to reduce work accidents. The notorious inspection deficiencies by the Public Authorities and the legislative changes that make the norms that protect human labor more flexible aggravate this worrying scenario of impunity, which causes an increase in social security benefits financed by the resources of the whole society.

With the pandemic, telework is no longer an expectation for a distant future for countless workers. Its lacunae regulation goes back to its provision from articles 75-A to 75-E and the application of the rule of art. 62, also of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which excludes the control of time. The absence of a legal rule on the right to disconnection opens a field to the limits of absence over the work time. With the reality we are currently experiencing, the need for this regulation is felt even more strongly. The shortcomings of MP no. 927/20, which has already expired, persisted. If advantageous, on the one hand, telework, on the other, creates problems, such as the confusion between private and professional life. The outbreak of mental illnesses that this kind of work seems to bring with it, in the face of targets and productivity demands, brings consequences that the courts will certainly have to face.

Remote work has once again brought up gender inequalities, challenging the JT to reduce them, which is analyzed in the last article of this 5th issue. Two aspects are focused on in the article: the (positive) standardizations related to home office in the JT and gender inequality. Telework makes room for the exacerbation of gender differences, once the inequality is not overcome with the care of domestic chores, still primarily the women's responsibility. The combination of these activities with home office accentuates the exhaustion that affects not only female workers in general, but also members of State careers, including in the

JT. The old invisibility of work, common in private segments, also reaches female public sector workers, requiring measures from the Public Power aimed at overcoming renewed inequalities between genders.

It is with great satisfaction that we conclude this 5th issue, dedicating special thanks to the articles writers who, even in the midst of the pandemic we are currently experiencing, have found time to develop their valuable studies and share their knowledge with us. Enjoy your reading!

Leandro Krebs Gonçalves

Editor

José Felipe Ledur

Vice-Editor

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
EM UM MUNDO DO TRABALHO EM
TRANSFORMAÇÃO: descolando a relação de
trabalho *lato sensu* de sua espécie mais relevante**

***THE LABOR COURT JURISDICTION
IN A WORLD OF WORK UNDER
TRANSFORMATION: detaching the *lato sensu*
labor relationship from its most relevant kind***

Priscila Freire da Silva Cezario*

RESUMO

A Justiça do Trabalho, inicialmente vocacionada à relação de emprego, viu sua competência reduzida com o movimento de fuga do Direito do Trabalho. A Emenda Constitucional (EC) nº 45 (BRASIL, 2004), ao migrar da relação de emprego para a de trabalho, possibilitou o alívio da fuga. O Supremo Tribunal Federal (STF), porém, tem tratado as relações de trabalho e de emprego como sinônimas e, assim, colocado em risco a própria existência da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, analisa-se como tem sido e como deve ser entendida a expressão “relação de trabalho” para fins de fixação da competência da Justiça do Trabalho na vigência da Constituição de 1988.

PALAVRAS-CHAVE

Competência da Justiça do Trabalho. Relação de trabalho. Relação de emprego. Flexibilização empregatícia.

ABSTRACT

The Labor Court, initially dedicated to the employment relation, has seen its jurisdiction reduced with the movement of Labor Law

* Mestre e doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD); graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP). E-mail: priscilafscezario@gmail.com.

evasion. The Constitutional Amendment n° 45 (BRASIL, 2004), in shifting from employment relation to the work one, has made feasible the relief of the evasion. The Supreme Court, however, has treated work relations and employment ones as synonymous and, therefore, it has endangered the very existence of the Labor Court. In this context, it is analyzed how the expression “work relation” has been and how it shall be understood for the purpose of defining the Labor Court jurisdiction under the Constitution of 1988.

KEYWORDS

The Labor Court Jurisdiction. Work relation. Employment relation. Employment flexibilization.

SUMÁRIO

1 Introdução;

2 Competência para dirimir conflitos entre representante comercial autônomo e representado, conforme acórdão do Recurso Extraordinário n° 606003, com repercussão geral (Tema 550);

3 Trabalho segundo a doutrina trabalhista;

4 Evolução da competência da Justiça do Trabalho na vigência da Constituição de 1988;

4.1 Primazia da relação de emprego na redação originária do art. 114, da Constituição de 1988;

4.2 Enaltecimento da relação de trabalho no art. 114, da Constituição de 1988, como determinado pela Emenda Constitucional 45;

5 Considerações finais;

Referências.

Data de submissão: 26/02/2021.

Data de aprovação: 19/04/2021.

1 INTRODUÇÃO

A era digital tem aprofundado diversas transformações manifestadas no mundo do trabalho dos últimos anos. Dado seu caráter instrumental, no sentido de se prestar a efetivar os direitos trabalhistas de cunho material, é impensável refletir sobre o processo do trabalho em um mundo digital sem considerar as mudanças no plano material. Referidas mudanças, sobretudo no que toca ao perfil dos jurisdicionados da Justiça do Trabalho, têm tido

profundos impactos no processo do trabalho e, em especial, na competência da Justiça Especializada.

A Justiça do Trabalho foi fundada para pacificar conflitos emergidos na cena das grandes fábricas, envolvendo trabalhadores, majoritariamente homens, classificados como colarinhos azuis. É dizer, trabalhadores incumbidos de atividades monótonas, repetitivas e padronizadas, determinadas segundo as lógicas do fordismo e do taylorismo. Trabalhadores hierarquizados, verticalmente organizados, sem qualquer autonomia no âmbito produtivo, devedores de estrita obediência ao poder diretivo do empregador.

Ao redor da década de 1970, período caracterizado pela revolução informacional, o mundo do trabalho foi confrontado por transformações do modo de produção capitalista das quais decorreu a necessidade de adaptações das mais diversas ordens nos modelos produtivos. As expressões flexibilização e desregulamentação passaram a ser as palavras de ordem do mundo produtivo. A grande fábrica, considerada ineficiente para atender demandas por agilidade impostas pelo sistema *just-in-time* emergido com o toyotismo, cedeu lugar a redes de produção, conformadas por empresas cada vez mais especializadas.

Nesse contexto, também globalizado e altamente competitivo, surgiu a terceirização e o trabalhador, antes hipersubordinado, passou a ser compreendido como colaborador, no âmbito de relações horizontalizadas que pouco a pouco resgataram o falso dogma da autonomia das partes contratantes, outrora suplantado pelo *favor laboratoris* característico do Direito do Trabalho.

A nova compreensão do trabalhador, então considerado agente ativo no âmbito empresarial, foi favorecida pela alteração do próprio perfil da população economicamente ativa, dado o ingresso, no mundo do trabalho, notadamente no pujante setor de serviços, de mulheres e profissionais altamente qualificados, classificados, respectivamente, como colarinhos rosas e colarinhos brancos.

Todas essas transformações, para além da terceirização, provocaram o surgimento de novos contratos de trabalho, como é o caso da contratação a prazo determinado, para regime de teletrabalho ou mesmo intermitente, bem ainda de novas relações de trabalho. Relações de trabalho hipersubordinadas passaram a conviver com relações de subordinação mais fluída, senão inexistente, chegando ao ponto, em um movimento de fuga do Direito do Trabalho, de a contratação de trabalhadores autônomos superar a contratação de empregados.

Em 2004, com a Emenda Constitucional nº 45 (BRASIL, 2004), a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, restituindo-se à Justiça Especializada jurisdicionados que lhe haviam sido excluídos em decorrência de imperativos econômicos subjacentes à expulsão de inúmeros trabalhadores do âmbito dos contratos subordinados. A partir da Emenda nº 45, a Justiça do Trabalho se tornou titular do poder de dirimir conflitos compreendendo quaisquer daqueles que devotam sua força de trabalho em benefício de outrem e o respectivo tomador, independentemente da natureza empregatícia ou não da contratação.

Em 2006, o Supremo Tribunal Federal (STF) excluiu liminarmente da Justiça do Trabalho a competência para dizer sobre as relações de trabalho caracterizadas pelo vínculo estatutário que une o servidor público ao Estado. Referida posição foi confirmada em 2020, quando a Suprema Corte assentou, outrossim, pertencer à Justiça Comum, também, a competência para apreciar conflitos emergidos no âmbito de relações de representação comercial.

A decisão relativa à competência para apreciar e julgar lides entre representante comercial autônomo e contratante, consentânea com o fenômeno que Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (2020, p. 275) recentemente chamou de Era Lochner¹, comporta

¹ Segundo a autora, a denominada Era Lochner, vigente hoje no STF em matéria trabalhista, é caracterizada por decisões favoráveis ao capital em

análise cuidadosa diante dos impactos que pode provocar. De fato, depois das transformações já narradas, outras mudanças, ainda mais desconcertantes, foram introduzidas ao mundo do trabalho.

Em decorrência de paradigmas da Quarta Revolução Industrial e de desequilíbrios sociais e econômicos derivados da pandemia de Covid-19, os índices de desemprego no país e no mundo estão mais alarmantes que nunca. Parte da população recentemente desempregada tem migrado para arranjos flexíveis em que os trabalhadores são tratados já não mais como colaboradores, muito menos como empregados, mas como parceiros, como empreendedores.

Não se pretende aqui discorrer sobre a natureza do vínculo em ajustes alternativos, se empregatícia ou não. Pretende-se apenas sinalizar o risco de a decisão do STF sobre a competência compreendendo representação comercial ter seus efeitos expandidos para excluir da competência da Justiça do Trabalho outras tantas pontas do grande guarda-chuva que é a relação de trabalho. Se isso ocorrer, a Justiça do Trabalho, como o próprio processo do trabalho, poderá, em futuro não muito distante, perder por inteiro sua utilidade, bem como os contratos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), paulatinamente suplantados por contratações flexíveis impostas pelo capital em um movimento de fuga do Direito do Trabalho ainda mais criativo que o original.

Para o fim proposto anteriormente, analisar-se-á, na sequência, os principais argumentos contidos no voto condutor da decisão do STF relativa à competência para apreciar e julgar demandas entre representante comercial autônomo e representado. Depois, expor-se-á o que a doutrina trabalhista tem entendido por trabalho, fornecendo também o entendimento que aqui se tem sobre o tema. Em seguida, verificar-se-á como tem sido e em que termos devem ser compreendidas as alterações promovidas no art. 114

detrimento da classe trabalhadora, na contramão da posição libertária ultimamente adotada pela Corte em matéria de costumes (VALE, 2020, p. 275).

da Constituição Federal (BRASIL, 1988) no sentido de ampliar a competência da Justiça do Trabalho para abranger, para além das lides decorrentes da relação de emprego, as lides derivadas da relação de trabalho.

2 COMPETÊNCIA PARA DIRIMIR CONFLITOS ENTRE REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO E REPRESENTADO, CONFORME ACÓRDÃO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 606003, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 550)

No recurso em referência, doravante Recurso Extraordinário (RE) nº 606003 (BRASIL, 2020b), pretendia-se o reconhecimento da incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos emergidos de representação comercial autônoma, regida pela Lei nº 4.886 (BRASIL, 1965). O caso teve sua tramitação iniciada no ano de 2006, na Justiça Comum, com sentença de procedência de pedido de comissão sobre vendas efetuadas sob a égide de contrato de representação comercial. Ao apreciar apelação interposta contra referida sentença, o Tribunal de Justiça local suscitou sua incompetência e remeteu os autos à Justiça do Trabalho, onde a ação tramitou até o órgão de cúpula. O RE nº 606003 decorreu do fato de o Tribunal Superior do Trabalho (TST), como os demais órgãos especializados que apreciaram o feito, ter ratificado a decisão do Tribunal de Justiça local que outrora remeteu a demanda à Justiça do Trabalho.

Segundo o relator originário do RE nº 606003, ministro Marco Aurélio, egresso da Justiça do Trabalho, acompanhado pela ministra Rosa Weber, também egressa da Justiça do Trabalho, bem ainda pelo ministro Edson Fachin, a EC nº 45 (BRASIL, 2004) ampliou de modo “marcante” a competência da Justiça do Trabalho. Conforme o ministro Marco Aurélio, o critério da relação de emprego foi abandonado, “[...] adotando-se a relação de trabalho como base maior, muito mais abrangente e genérica, congregando inúmeros vínculos de trabalho” (BRASIL, 2020b, p. 6). Como

observado pelo ministro Marco Aurélio, o art. 39, da Lei nº 4.886 (BRASIL, 1965), ao conferir à Justiça Comum a competência para dirimir conflitos envolvendo o representante comercial autônomo, não foi recepcionado pela EC nº 45 (BRASIL, 2004).

Em que pese a experiência dos ministros Marco Aurélio e Rosa Weber em matéria trabalhista, foi aclamado pelos demais membros da Corte o voto divergente do ministro Luís Roberto Barroso. Firmou-se tese para reconhecer competir “[...] à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”, exigindo-se, para tanto, apenas o preenchimento de “[...] requisitos dispostos na Lei nº 4.886/65”² (BRASIL, 2020b, p. 2).

O ponto de partida para se compreender a tese fixada é própria lei que disciplina as atividades de representantes comerciais autônomos. A principal exigência da Lei nº 4.886 (BRASIL, 1965) para que se caracterize a figura do representante comercial autônomo é, nos termos de seu art. 1º, a autonomia do contratado para desenvolver a atividade informada no dispositivo, consistente na “[...] mediação para a realização de negócios mercantis” (BRASIL, 1965).

Nesse sentido, a tese firmada no RE nº 606003 (BRASIL, 2020b) pode também ser expressa da seguinte forma: dispondo o representante comercial de autonomia para desenvolver as atividades contratadas, não há relação de trabalho entre as partes a justificar a competência da Justiça do Trabalho. A tese afirma, portanto, a incompatibilidade da autonomia com o objeto de uma relação de trabalho.

² O inteiro teor da tese está literalmente redigido da seguinte forma: Preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes (BRASIL, 2020b, p. 2).

Sucedem que o amplo espectro das relações de trabalho, conforme se aprofundará adiante, congrega vínculos marcados tanto pela subordinação, quanto pela autonomia. A subordinação qualifica apenas uma das mais variadas espécies de relação de trabalho, qual seja, a relação de emprego.

A autonomia, ao contrário do que indica a tese firmada no RE nº 606003 (BRASIL, 2020b), não só é compatível com a relação de trabalho como é característica da maior parte das fórmulas contratuais pertencentes ao amplo espectro das relações de trabalho. A única das diversas espécies de relação de trabalho avessa à autonomia é a relação de emprego.

Assim, se o representante comercial dispuser de autonomia para desenvolver as atividades contratadas, o vínculo com o respectivo contratante será incompatível com o objeto de uma relação de emprego e, por consequência, tal vínculo será caracterizado como relação de trabalho.

A relação refratária à autonomia é a relação de emprego, não a relação de trabalho, como a tese firmada no RE nº 606003 indica. Logo, ao afirmar a incompatibilidade da autonomia com o objeto de uma relação de trabalho, a tese apresenta como sinônimas as relações de trabalho (gênero) e emprego (espécie).

O tratamento da relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego é manifesto também nos fundamentos da tese firmada no RE nº 606003. Como consta no item 3 da ementa, “[...] inexistem entre as partes vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida por legislação especial (Lei nº 4.886/65)”, de modo que “[...] a situação não foi afetada pelas alterações introduzidas pela EC nº 45/2004, que versa sobre hipótese distinta ao tratar da relação de trabalho” (BRASIL, 2020b, p. 1). Que não existe relação de emprego o acórdão é claro, mesmo porque realça a autonomia do representante comercial regido pela Lei nº 4.886 (BRASIL, 1965). A grande questão é que o acórdão não contempla qualquer digressão a respeito

do conteúdo da expressão relação de trabalho, senão quando a associa à subordinação que, por sua vez, é característica do tipo específico relação de emprego.

A associação da expressão relação de trabalho à subordinação característica da relação de emprego aparece também em resposta à pergunta que, no § 9º, da fundamentação, foi formulada nos seguintes termos: “[...] a primeira questão a ser dirimida é se a relação jurídica entre representante e representada comerciais configura relação de trabalho” (BRASIL, 2020b, p. 12). A resposta, no § 12º, foi de que “[...] [n]ão há [...] vínculo de emprego entre representante e representado”, porque “[...] [o] serviço prestado pelo representante comercial não apresenta o elemento da subordinação” (BRASIL, 2020b, p. 13).

Ademais, essa associação da relação de trabalho à subordinação inerente à relação de emprego aparece no § 14º da fundamentação, quando afirmado que mesmo “[...] que seja [o representante comercial] pessoa física, possui independência no ajuste e execução”, de maneira a se excluir “[...] não apenas a relação de emprego, mas igualmente a relação de trabalho” (BRASIL, 2020b, p. 14). Outrossim, a associação da relação de trabalho à subordinação empregatícia é verificada no § 15º da fundamentação, quando reafirmada a “[...] autonomia inerente à prestação do serviço pelo representante” (BRASIL, 2020b, p. 14), aliada à afirmação do § 16º de que as “[...] orientações gerais do representado ao representante” conformam uma “[...] situação que não se confunde com a subordinação trabalhista” (BRASIL, 2020b, p. 15).

Com o fim de se excluir a representação comercial autônoma do escopo tanto da relação de emprego, quanto da relação de trabalho, no § 14º, da fundamentação, a representação comercial autônoma foi associada à teoria dos atos de comércio (BRASIL, 2020b, p. 14). A teoria, crê-se, é plenamente útil para delimitar o direito material aplicável à espécie, mas não a competência. De fato, a competência é ditada pelo inciso I, do art. 114, da CF

(BRASIL, 1988), calcada no amplo espectro das relações de trabalho desde a EC nº 45 (BRASIL, 2004)³.

Já para o fim de se reduzir a amplitude da expressão relação de trabalho, albergada pelo art. 114 da CF (BRASIL, 1988), no item 4 da ementa, foi estabelecido o seguinte:

A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho (CF/1988, art. 7º) (BRASIL, 2020b, p. 2).

Da assertiva anterior se infere que a referência da atual redação do inciso I, do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), à relação de trabalho, não significaria que qualquer lide derivada de relação de trabalho precisaria ser submetida à Justiça do Trabalho, mas apenas às decorrentes de relação de emprego, do mesmo modo que ao rol do art. 7º, da CF (BRASIL, 1988), se submetem apenas os trabalhadores subordinados e outros expressamente nomeados pelo constituinte. Conforme será aprofundado adiante, a redação anterior do dispositivo contemplava referência à figura do empregador. Dito isso, indaga-se: por que, então, a EC nº 45 (BRASIL, 2004) suprimiu a menção ao empregador para fins de caracterizar a competência da Justiça do Trabalho, senão para ampliá-la? O acórdão não esclarece.

De todo modo, compreende-se como incomparáveis o dispositivo relativo à competência (CF/1988, art. 114, I) (BRASIL, 1988) e o dispositivo concernente à matéria (CF/1988, art. 7º) (BRASIL, 1988). Isso porque, crê-se, a expressão trabalho, no dispositivo alusivo à competência, contempla muito mais sujeitos que a mesma expressão no dispositivo concernente à matéria. Afinal,

³ Essa assertiva é confirmada por Carolina Tupinambá (2006, p. 130) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 114). Em resumo, assevera Garcia (2012, p. 208), “[...] o ramo do Direito material a ser aplicado na solução do conflito não é critério para se definir a competência”.

diversos direitos reconhecidos no art. 7º são incompatíveis com relações desvestidas de subordinação, a começar pelo primeiro, em que é reconhecida a proteção “[...] contra despedida arbitrária ou sem justa causa”, da “[...] relação de emprego” tão somente. Entre outros direitos incompatíveis com relações pautadas por autonomia, podem ser citados os direitos à limitação da duração do trabalho e às férias, dado que consubstanciam interferência do contratante sobre a autonomia do contratado quanto ao quando prestar serviços.

Outra afirmação da ementa a merecer atenção é a presente no item 5, de que “[...] os autos tratam de pedido de pagamento de comissões atrasadas”, ou seja, que “[...] [o] pedido e a causa de pedir não têm natureza trabalhista, a reforçar a competência da Justiça Comum” (BRASIL, 2020b, p. 2). Qual seria, então, o fato gerador das comissões? Não nasceriam as comissões do trabalho, o que por sua vez atrairia a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia? Para jogar luzes sobre as questões emergidas com a leitura do acórdão, verificar-se-á, na sequência, o que a doutrina trabalhista tem compreendido por trabalho.

3 TRABALHO SEGUNDO A DOCTRINA TRABALHISTA

O trabalho no curso da história, segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 46), “[...] encerra valores ora penosos, ora desprezíveis”, assumindo “[...] um sentido mais digno” por ocasião do cristianismo. O trabalho, reporta a autora, foi erigido no Renascimento à condição de “[...] verdadeira essência humana”. Em poucas palavras, a autora define o trabalho como uma “[...] atividade humana que pressupõe esforço físico ou mental”.

António Monteiro Fernandes (2019, p. 19) informa que, para fins jurídicos, “[...] o trabalho é actividade humana decorrente da aplicação de esforço físico e psíquico tendo em vista a realização de uma finalidade lícita e útil”. Ademais, prossegue o autor, “[...] na perspectiva jurídica, [...] só assume relevo o trabalho que

se inscreve em relações sociais, isto é, efectuado em proveito alheio”. O trabalho, acrescenta Fernandes (2019, p. 20), “[...] seja ele, sob o ponto [d]e vista jurídico, ‘subordinado’ ou ‘autônomo’ [...] – desenvolve-se, frequentemente, no contexto de relações de poder”.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho (2000, p. 68), “[...] o sentido juridicamente relevante da ideia de actividade de trabalho tem exactamente que partir de um contributo extrajurídico”. Na concepção da autora, referido contributo extrajurídico é “[...] a valência sociológica do trabalho”. De acordo com a autora, a feição sociológica do trabalho “[...] o reconduz à ideia de actividade humana de criação de utilidades implicando um certo esforço”. Segundo a autora, tal definição “[...] traduz o sentir social mais profundo sobre o fenómeno”. Isso porque, prossegue a autora,

[...] desde sempre, o trabalho, servil ou livre, autónomo ou subordinado, é socialmente perspectivado como uma actividade humana esforçada com vista à produção de certo resultado útil (RAMALHO, 2000, p. 68).

Ao analisar as transformações verificadas no mundo das relações de trabalho ao longo do final do século passado, Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 69) esclarece estarem compreendidas pela expressão relações de trabalho não apenas as relações de trabalho subordinado, mas aquelas revestidas de autonomia. Conforme pontuado pelo autor, em paralelo à redução de empregos,

[...] cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as empresas passaram a produzir mais com pouca mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente. (NASCIMENTO, 2010, p. 69).

Outrossim, reforça Nascimento (2010, p. 211), “[...] o trabalho prestado pela pessoa física nem sempre o é sob a forma de emprego, porque é expressivo o contingente de pessoas que trabalham por conta própria”.

Trabalho, consoante Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 619), é a “[...] ação humana de transformação da natureza e de agregação de valores à vida social”. De acordo com Delgado,

[...] a palavra *trabalho* se refere a objeto mais amplo (trabalho autônomo, por exemplo) do que o objeto próprio ao ramo justrabalhista, que regula, basicamente, o trabalho *empregaticamente* contratado (DELGADO, 2018, p. 52, grifo do autor).

Então, Delgado (2018) explica por que a expressão trabalho, apesar de designar um grande gênero, assumiu papel de destaque no âmbito da ciência dedicada ao tipo de trabalho caracterizado pela subordinação:

[...] o trabalho empregatício constitui a mais relevante modalidade de relação trabalhista *lato sensu* [...], justificando-se, pois, que a espécie mais importante oferece o designativo cabível ao próprio gênero (DELGADO, 2018, p. 52).

Ademais, continua Delgado (2018, p. 52-53),

[...] a tendência expansionista do Direito do Trabalho tem estendido suas normas a categorias de prestadores de trabalho que não são, tecnicamente, empregados (como ocorre com o trabalhador avulso) (DELGADO, 2018, p. 52-53).

O trabalho em sentido amplo, portanto, é um grande gênero que congrega diversas espécies inconfundíveis, destacando-se, entre elas, o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Crê-se que a expressão trabalho designa a atividade do trabalhador e trabalhador; é a pessoa física que converte parcela de seu tempo de vida em benefício direto de terceiros.

A maneira como o trabalhador desenvolve referida ação pode assumir as mais diversas formas. Pode se tratar de gesto de puro altruísmo, quando, então, essa conversão de tempo de vida em prol de terceiros assumirá a forma de trabalho voluntário. Pode se tratar de ato visando à arrecadação de recursos para garantir a

própria subsistência ou o desfrute de pequenos deleites pessoais, quando, então, o tempo de vida vertido para outrem poderá assumir a forma de trabalho tanto autônomo, quanto subordinado, a depender do grau de liberdade do trabalhador para determinar aspectos como quando, onde e de que modos executar as atividades que se propôs a desempenhar em favor de um terceiro⁴.

Independentemente da forma que o trabalho assuma, a expressão designa, entende-se aqui, a ação da pessoa que emprega sua energia física ou cognitiva, despendendo tempo de vida, em benefício direto de um terceiro. Portanto, a expressão relação de trabalho sempre compreenderá uma pessoa física que converte parte de seu tempo de vida para terceiros e, também, os terceiros que se beneficiarem diretamente de tal ação, reservando-se a expressão relação de emprego para essa mesma ação quando qualificada pela subordinação.

Para tornar tal compreensão mais concreta, volta-se ao representante comercial, alvo da tese firmada no RE n° 606003. O representante, ao realizar a “[...] mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados” (BRASIL, 2020b), trabalha porque converte parcela de seu tempo de vida em benefício direto dos representados que, por sua vez, pouparão seus próprios esforços para vertê-los a outras atividades, preferencialmente mais rentáveis.

⁴ A respeito do beneficiário do trabalho humano, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012) comenta: [...] para se delimitar o trabalho de efetiva relevância jurídica, é necessário, ainda, que esteja, desde o início, voltado à satisfação de necessidade de um terceiro. Essa característica, ademais, é comum ao trabalho prestado por conta de outrem (mediante dependência ou subordinação), bem como àquele prestado por conta própria, pois em ambos se visa a satisfazer as necessidades do credor da prestação (GARCIA, 2012, p. 103-104). Acerca da relevância do quê, do quando, do onde e do como executar as atividades contratadas para fins de determinar o trabalho de tipo subordinado. (FERNANDES, 2019, p. 24).

Esclarecido o que se entende por trabalho, passa-se a examinar como têm sido e em que termos devem ser compreendidas as alterações promovidas no art. 114 da CF (BRASIL, 1988) no sentido de ampliar a competência da Justiça do Trabalho para abranger, para além das lides decorrentes da relação de emprego, as lides derivadas da relação de trabalho.

4 EVOLUÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Para compreender a evolução da competência da Justiça do Trabalho na CF (BRASIL, 1988), é preciso analisar a interpretação conferida pelo STF ao art. 114, em decorrência de duas ações diretas de inconstitucionalidade, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 492, ajuizada na vigência do texto inicial do dispositivo (BRASIL, 1992), e ADI n° 3.395, promovida na constância da EC n° 45 (BRASIL, 2020a). Referidas ações versaram sobre a competência para processar e julgar lides entre o Estado e seus servidores.

Sob um primeiro olhar, a matéria pode parecer estranha ao tema que motivou este artigo, qual seja, a decisão do STF alusiva à competência para processar e julgar lides afetas à representação comercial regida pela Lei n° 4.886 (BRASIL, 1965). No entanto, é fundamental examinar como o STF se posicionou nas ações referidas, porque, para além de enaltecer o regime jurídico administrativo que vincula o Poder Público aos seus servidores, as decisões mencionadas pavimentaram o caminho para que a relação de emprego fosse tratada como sinônimo de relação de trabalho por ocasião da fixação da competência para processar e julgar lides afetas à representação comercial. Juntas, as decisões nas três ações abrem margem para que sejam também afastados da Justiça do Trabalho os conflitos surgidos nos arranjos alternativos que têm absorvido trabalhadores removidos das relações subordinadas típicas de poder.

4.1 Primazia da relação de emprego na redação originária do art. 114, da Constituição de 1988

O texto originário do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), atribua à Justiça do Trabalho competência para “[...] conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”. Ao contemplar o termo empregadores, o constituinte originário optou por reconhecer à Justiça Especializada competência para dizer sobre, apenas, as lides decorrentes da relação de emprego. Isso pois a única modalidade contratual a incluir a figura do empregador é o contrato individual de trabalho, definido pelo art. 442, da CLT, como “[...] acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Empregador, conforme o art. 2º, da CLT, é a pessoa física ou jurídica “[...] que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, equiparando-se a empregador “[...] os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Empregado, por sua vez, como preceitua o art. 3º, da CLT, é a “[...] pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Os dispositivos referidos no parágrafo precedente assentam os elementos fático-jurídicos conformadores da relação de emprego, é dizer, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Cada um dos requisitos da relação de emprego se apresenta, de uma ou outra forma, em diversas espécies de relação de trabalho, com exceção da subordinação. A subordinação, pedra de toque da relação de emprego, é característica exclusiva da espécie de relação de trabalho em apreço. A leitura dos dispositivos até aqui analisados deixa claro que a intenção do constituinte originário foi deixar para a Justiça do Trabalho apenas as demandas alusivas à relação de emprego. Afinal, a redação inicial do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), fazia menção à figura do

empregador, presente exclusivamente nas relações de emprego, fossem elas privadas ou públicas.

Relações de emprego públicas, de fato, também foram compreendidas pelo constituinte. Afinal, ao determinar à Justiça do Trabalho a competência para “[...] conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores”, o texto originário do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), considerou como empregadores “[...] os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União”. Ademais, o dispositivo consagrou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar também “[...] outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”⁵.

Dada a compreensão abrangente de empregador contemplada pelo texto originário do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), o art. 240, do Estatuto dos Servidores Públicos Federais, autorizou servidores públicos a promoverem, perante a Justiça do Trabalho, demandas derivadas de seu vínculo de trabalho com o Poder Público. O dispositivo foi alvo da ADI n° 492 (BRASIL, 1992) com pedido de medida cautelar.

O pedido de medida cautelar para suspender a eficácia da autorização para servidores públicos promoverem perante a Justiça do Trabalho demandas derivadas de seu vínculo de trabalho com o Poder Público foi indeferido, fixando-se tese, em sentido contrário à decisão provisória, por ocasião do exame de cognição exauriente⁶, realizado em 1993 (BRASIL, 1992).

⁵ Eis a redação originária do dispositivo em referência: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas (BRASIL, 1988).

⁶ A respeito, o acórdão foi ementado da seguinte forma: “II. – Servidores públicos estatutários: incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos

Apesar de, naquele momento, o texto originário do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), já contemplar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir “[...] outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, a extensão da expressão relação de trabalho, por ocasião do julgamento da ADI n° 492 (BRASIL, 1992), era de menor importância. O debate nuclear à época era sobre a extensão do termo empregador. Ainda assim, o voto condutor da decisão final da ADI n° 492, prolatado pelo ministro Carlos Velloso, assentou premissa que mais tarde se repetiria em julgados atinentes ao alcance da expressão relação de trabalho. A premissa equipara trabalhador a empregado e, portanto, relação de emprego a relação de trabalho. Confira-se:

Trabalhador é, de regra, o que mantém relação de emprego, é o empregado, o que tem empregador, e empregador é, em princípio, o ente privado. Porque poderá haver, no serviço público, trabalhadores regidos pela CLT [...] [hipóteses em que o Estado] [...] assumirá a condição de empregador (BRASIL, 1992, p. 21).

Em que pese a assertiva reproduzida no parágrafo anterior, a decisão final da ADI n° 492 (BRASIL, 1992), contrária à competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos compreendendo a Administração Pública e seus servidores estatutários, foi fundamentada, precipuamente, nas peculiaridades do regime jurídico administrativo que vincula o servidor ao Poder Público. O caráter distinto do regime estatutário perpassou de uma ou outra maneira votos aderentes ao relator. Para a maioria formada, a condição de empregador seria incompatível com a posição da Administração Pública perante seus servidores (BRASIL, 1992).

Acerca da extensão da expressão relação de trabalho, ainda no contexto da ADI n° 492 (BRASIL, 1992), embora superada a decisão sobre o pedido de medida cautelar, cabe dela resgatar

seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea ‘e’ do art. 240 da Lei n° 8.112/90” (BRASIL, 1992).

trecho do voto do ministro Marco Aurélio, em que ele afirma que a Justiça do Trabalho “[...] ainda será uma Justiça que julgará, algum dia, todas as controvérsias resultantes do trabalho em si”. Afinal, continuou o ministro, a Justiça do Trabalho “[...] não é a Justiça do emprego; não é a Justiça do desempregado, é a Justiça do Trabalho, lato sensu” (BRASIL, 1991, p. 13, grifo do autor). Por isso, veio o ministro a afirmar, mais tarde⁷, a ênfase conferida à expressão empregadores, presente no texto originário do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), seria exagerada. Para o ministro, a Justiça do Trabalho poderia apreciar e julgar disputas compreendendo toda e qualquer relação de trabalho, porque a Justiça do Trabalho, como seu próprio nome indica, é vocacionada às relações de trabalho. O trecho em referência, embora vencido pela maioria que se formou na decisão final da ADI n° 492, deve ser enaltecido por contemplar o espírito da EC n° 45 (BRASIL, 2004).

4.2 Enaltecimento da relação de trabalho no art. 114, da Constituição de 1988, como determinado pela Emenda Constitucional n° 45

Promulgada em 2004, a EC n° 45 ampliou substancialmente a competência da Justiça do Trabalho. O art. 114, CF (BRASIL, 1988), passou a vigorar com nove incisos; o primeiro para conferir à Justiça do Trabalho a competência para dizer não mais apenas sobre as relações entre trabalhadores e empregadores, mas a um espaço demasiadamente mais alargado. Desde então, a competência da Justiça do Trabalho é para dizer sobre conflitos emergidos no âmbito de quaisquer das variadas espécies de relação de trabalho, das quais a relação de emprego é só uma modalidade.

⁷ Ao votar no julgamento da decisão final da ADI n° 3.395, analisada na sequência, o ministro Marco Aurélio afirmou: Quando, na ação direta de inconstitucionalidade n° 492, [...] perquiriu-se o alcance desse preceito [art. 114 da CRFB], surgiu potencializado, a meu ver, de forma acentuada, o emprego do vocábulo ‘empregadores’, sabidamente a pressupor relação jurídica regida na Consolidação das Leis do Trabalho, com o envolvimento de figuras qualificadas como empregado e empregador (BRASIL, 2020a, p. 41).

Segundo Carolina Tupinambá (2006, p. 121-124), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 107), entre outros, referida competência passou a abranger, ilustrativamente, o estagiário, o voluntário e o autônomo. Logo, o representante comercial autônomo de que trata a Lei nº 4.886 (BRASIL, 1965), como trabalhador autônomo que é, passou também a poder levar os conflitos emergidos no âmbito do contrato de representação comercial para a Justiça Especializada⁸.

O inciso I, do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), passou a contemplar também as relações de trabalho envolvendo os “[...] entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (BRASIL, 2004). Assim, a competência da Justiça do Trabalho, no que concerne às relações com a Administração Pública, avançou, com a EC nº 45 (BRASIL, 2004), para compreender os servidores abarcados pela decisão da ADI nº 492 (BRASIL, 1992). Referida competência foi assentada não mais na possível consideração do Estado como empregador, mas em razão de o servidor trabalhar para a Administração Pública e, portanto, com ela possuir uma relação de trabalho.

A delimitação da expressão relação de trabalho, pouco relevante no contexto da ADI nº 492 (BRASIL, 1992), tornou-se imprescindível diante da EC nº 45 (BRASIL, 2004). De fato, a Emenda incluiu o inciso I, ao art. 114, da CF (BRASIL, 1988), para atribuir à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar

[...] as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 2004).

⁸ De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 164), o contrato de representação comercial protagonizado por trabalhador autônomo é perfeitamente compatível com o amplo espectro de relações jurídicas abarcados pela expressão relação de trabalho.

Diante do alargamento da competência inicialmente atribuída à Justiça do Trabalho na ordem constitucional inaugurada em 1988, a constitucionalidade do dispositivo em comento foi questionada na ADI nº 3.395 (BRASIL, 2006), com pedido de medida cautelar.

O voto do relator, ministro Cezar Peluso, sobre o pedido de medida cautelar formulado na ADI nº 3.395, contempla entre suas razões de decidir a equiparação, conduzida pelo ministro Carlos Velloso, no julgamento final da ADI nº 492 (BRASIL, 1992), de trabalhador a empregado e, portanto, de relação de emprego a relação de trabalho (BRASIL, 2006, p. 11). Nos debates do julgamento da ADI nº 3.995, o ministro Cezar Peluso acentuou referida equiparação: depois de afirmar que a expressão relação de trabalho comporta um sentido sociológico e um jurídico, reconhecendo que o sentido sociológico possibilita englobar “[...] até a locação de serviço disciplinada pelo Código Civil”, afirmou que não se referia “[...] à palavra ‘trabalho’, mas “[...] à expressão ‘relação de trabalho’, que é conceito típico do Direito do Trabalho e que equivale a relação de emprego” (BRASIL, 2006, p. 40-41). Em resposta, o ministro Carlos Ayres Britto afirmou: “[...] é possível que, na Constituição originária, a expressão, não a palavra, mas a expressão relação de trabalho se cingisse ao aspecto trabalhista, propriamente dito, ou ao aspecto empregatício.” E arrematou: “Não mais depois da Emenda 45.” (BRASIL, 2006, p. 41-42). Para o ministro Carlos Ayres Britto, portanto, as expressões relação de trabalho e relação de emprego guardam entre si necessária relação de continente e conteúdo⁹. Em que pese a riqueza desse debate, como ocorreu na ADI nº 492, os votos no julgamento da ADI nº 3.395 aderentes ao relator falaram menos sobre o alcance da expressão relação de trabalho que sobre o caráter ímpar do regime estatutário.

⁹ Não obstante, dadas as particularidades do regime administrativo, o ministro Carlos Ayres Britto afastou a competência da Justiça do Trabalho envolvendo o Poder Público e seus servidores (BRASIL, 2006).

Apesar de comportar ressalva quanto ao tratamento das expressões relação de trabalho e relação de emprego como sinônimas, o voto do ministro Cezar Peluso relativo ao pedido de medida cautelar formulado na ADI nº 3.395 reafirma a incompatibilidade da condição de empregador com a posição da Administração Pública perante seus servidores:

O Supremo Tribunal Federal já decidiu [...] ser inconstitucional a inclusão, no âmbito de competência da Justiça do Trabalho, das causas que envolvam o Poder Público e seus servidores estatutários (BRASIL, 2020a, p. 10).

Para o ministro, ao conferir à Justiça do Trabalho competência para dirimir conflitos derivados da relação de trabalho, abrangendo a Administração Pública, “[...] o art. 114., inc. I, da Constituição, não incluiu, em seu âmbito material de validade, as relações de natureza jurídico-administrativa dos servidores públicos” (BRASIL, 2006, p. 13). A decisão final da ADI nº 3.395, prolatada em 2020, confirmou a tendência orientada ao regime estatutário¹⁰.

A partir das considerações tecidas na seção precedente sobre o que é o trabalho em si, considera-se aqui como trabalho a energia devotada por servidor ao Poder Público, de maneira que o servidor público e a Administração possuem uma relação de trabalho¹¹. Na mesma direção, o voto do ministro Sepúlveda

¹⁰ Conforme o novo relator, ministro Alexandre de Moraes: As relações laborais entre os Entes federativos e seus Servidores somente são dotadas de juridicidade [...] acaso observando essas como relações puramente de Direito Administrativo, isto é, como relações decorrentes, não de contrato civil de trabalho, mas de estatuto jurídico específico (BRASIL, 2020a, p. 11).

¹¹ Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 198) corrobora essa assertiva: “[...] é evidente que todo servidor público desenvolve o seu trabalho, perante a administração pública, ao desempenhar suas funções e atribuições.” Justamente por isso, Garcia (2012, p. 202) considera que a posição contrária à competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar demandas entre o Poder Público e seus respectivos servidores “[...] não se mostra a mais adequada e coerente”. De acordo com Garcia (2012), [...] seria mais adequada certa ampliação da competência da Justiça do Trabalho, no sentido de abranger as

Pertence, ao realçar, no julgamento do pedido cautelar formulado na ADI n° 3.395, seu voto na ADI n° 492:

Não consigo me convencer – concluí – que a relação do Estado com os seus servidores, ainda que regida pelo chamado regime estatutário, não seja uma ‘relação de trabalho (BRASIL, 2006, p. 38).

De fato, a relação entre o servidor e a Administração Pública, conforme Carolina Tupinambá (2006, p. 101), é revestida de “[...] individualização do esforço humano voltado para a realização de um fim”, bem como “[...] contraprestação como objetivo central do dispêndio de força humana”, e está-se aqui plenamente de acordo com a autora. Conforme voto do ministro Edson Fachin na decisão final da ADI n° 3.395: “Na realidade, o Poder Judiciário vem, desde a ADI 492 [...], promovendo a restrição indevida da norma constitucional, fomentando um certo desprestígio da Justiça do Trabalho” (BRASIL, 2020a, p. 21).

A atividade jurisdicional limitadora da competência Justiça do Trabalho, salientada pelo ministro Edson Fachin, foi realçada pela tese firmada no RE n° 606003 (BRASIL, 2020b), sobre a competência alusiva aos conflitos no âmbito de contratos de representação comercial. A decisão atinente à representação comercial consagra o tratamento das expressões relação de trabalho e relação de emprego como sinônimas, fenômeno verificado também nas ações diretas de inconstitucionalidade sobre o vínculo entre o Poder Público e seus servidores.

Por um lado, em razão de peculiaridades do regime jurídico administrativo, orientado pela supremacia do interesse público e, por isso, disciplinado por lei, inclusive no que toca à matéria salarial, é até compreensível que se exclua da Justiça do Trabalho

ações envolvendo os servidores públicos civis (os quais não se confundem com os agentes políticos, honoríficos e militares), independentemente do regime jurídico a que estiverem vinculados (trabalhista, estatutário, administrativo especial) (GARCIA, 2012, p. 206).

a competência para dirimir conflitos entre a Administração Pública e seus servidores. Por outro lado, independentemente de o vínculo estatutário formado entre o Estado e seus respectivos servidores consubstanciar relação de trabalho ou não, a situação do representante comercial autônomo, objeto da tese firmada no RE nº 606003, anteriormente analisada, é diferente (BRASIL, 2020b). Ela não se confunde com a situação do trabalhador impactado pela posição do STF tanto na ADI nº 492 (BRASIL, 1992), quanto na ADI nº 3.395 (BRASIL, 2020a). Isso porque a relação de trabalho entre representante comercial autônomo e contratante é de natureza contratual do mesmo modo como indiscutivelmente se classifica o elo entre empregado e empregador. Tanto a relação de emprego, quanto a de representação comercial são marcadas, em maior ou menor grau, pela contratualidade, característica inexistente na relação entre a Administração Pública e seus respectivos servidores, definida pela completa falta de espaço para negociar. Por isso, o RE nº 606003 não poderia ter tido a mesma sorte da ADI nº 492 e da ADI nº 3.395.

A relação de trabalho contemplada pelo inciso I, do art. 114, da CF (BRASIL, 1998), é, segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 85), “[...] modalidade de relação jurídica, tendo por objeto, justamente, a atividade laboral”. Garcia (2012, p. 86) informa que “[...] a identificação de uma relação de trabalho” demanda a aferição não só do seu objeto imediato, ou seja, da atividade laboral em si, mas do seu objeto mediato, assim considerado o trabalho. A relação de trabalho, assinala Garcia (2012, p. 106), é “[...] gênero, que tem como uma de suas espécies a relação de emprego”. Já a relação de emprego, prossegue Garcia (2012, p. 107), “[...] é justamente a relação de trabalho em que estão presentes os elementos previstos nos arts. 2º e 3º” da CLT.

Nesse compasso, afirma Garcia (2012, p. 113), art. 114 da CF (BRASIL, 1998), com a redação dada pela EC nº 45 (BRASIL, 2004), “[...] não mais restringe a competência nuclear da Justiça

do Trabalho para a solução dos conflitos pertinentes apenas à relação de emprego”. Para o autor, “[...] a redação abrangente, que remete à relação de trabalho”, dispensa “[...] lei específica, para decidir sobre as controvérsias pertinentes a outras relações de labor, que não se identifiquem com o contrato de emprego”¹². Para o guardião da CF, contudo, a competência da Justiça do Trabalho parece remanescer restrita ao âmbito da relação empregatícia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Emenda Constitucional n° 45 (BRASIL, 2004), quando alterou o art. 114, da CF (BRASIL, 1988), migrando da relação de emprego para a relação de trabalho, compatibilizou a competência da Justiça do Trabalho às transformações ocorridas no mundo do trabalho nas décadas que lhe precederam, notadamente ao movimento de fuga do Direito do Trabalho.

Sucede que, antes mesmo da EC n° 45 (BRASIL, 2004), a jurisprudência do STF, guardião da ordem constitucional, já caminhava para equiparar a relação de trabalho em sentido amplo à sua espécie mais relevante. Foi o que se observou neste artigo, ao se analisar as decisões prolatadas pela Suprema Corte na ADI n° 492 (BRASIL, 1992), alusiva à competência para apreciar e julgar lides entre a Administração Pública e seus servidores.

Apesar de a EC n° 45 (BRASIL, 2004) ter rompido com o paradigma da relação de emprego, as decisões do STF que lhe sucederam, em maior ou menor grau, reafirmaram a equiparação da relação de trabalho, continente, a um de seus conteúdos, a

¹² Depois de relacionar seis correntes relativas às possíveis interpretações do inciso I, do art. 114, da CF (BRASIL, 1988), Garcia (2012) delimita a competência da Justiça do Trabalho da seguinte forma: “[...] se a pessoa natural presta o serviço de forma pessoal, sem a forma de atividade empresarial, a tomador que não seja considerado destinatário final, não se tratando de relação de consumo, nem empresarial, tem-se a relação de trabalho prevista no art. 114, inciso I, da Constituição (GARCIA, 2012, p. 142).

relação de emprego. Primeiro, na ADI nº 3.395, ao reavaliar a competência relativa às demandas entre o Estado e seus servidores sob a ótica, agora, da EC nº 45 (BRASIL, 2004). Depois, no RE nº 606003, ao excluir a competência da Justiça do Trabalho sobre lides compreendendo representação comercial prestada autonomamente, sob o argumento de que a autonomia do representante comercial descaracterizaria a própria relação de trabalho.

A relação de trabalho abarcada pela EC nº 45 (BRASIL, 2004) tem por objeto, como visto, a atividade de pessoa física que converte parcela de seu tempo de vida em benefício direto de terceiros. Referida atividade pode se dar tanto de maneira subordinada, no âmbito de uma relação de emprego, quanto de forma autônoma, no âmbito de uma relação de trabalho em sentido amplo.

Empregados, atualmente, representam cerca de somente 1/3 da população (trabalhadora) economicamente ativa. Vez que crescente o número de pessoas fora das relações subordinadas (desempregadas) e, conseqüentemente, o número de trabalhadores vinculados a arranjos alternativos, se o amplo espectro das relações de trabalho continuar sendo tratado como sinônimo de relação de emprego, a competência da Justiça do Trabalho, em breve, restará totalmente esvaziada. Por arrastamento, o próprio processo do trabalho poderá ser extinto – a não ser que se convençione aplicar o processo do trabalho pela Justiça que vier a assumir os casos outrora destacados para a Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho deveria, agora, estar dedicada a enfrentar lides compreendendo trabalhadores qualificados como colarinhos de silício, entre outros desafios emergidos com a Quarta Revolução Industrial, tão distintos do cenário em que nasceu. Mas precisa antes dar vários passos atrás para preservar o elemento, ou seja, sua competência para dizer sobre relações de trabalho, espectro em que a relação de emprego se situa como mera modalidade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965**. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade 492 MC. Por votação unânime, o Tribunal deferiu a medida cautelar de suspensão da alínea “d” do art. 240 da Lei nº 8.112/90, publicada no D.O. de 19.04.1991. E, por maioria, deferiu-a em parte, para suspender na alínea “e” do art. 240 do mesmo diploma legal, as expressões “e coletivamente”, vencidos os Min. Relator e Ilmar Galvão, que a deferiam em maior extensão, ou seja, para suspender toda a alínea e do Min. Marco Aurélio que a indeferia. Votou o presidente. Relator(a): Min. Carlos Velloso, 01 de julho de 1991. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 1 jul. 1992, p. 10555.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade 492. Por maioria de votos, o Tribunal julgou procedente a ação, declarando a inconstitucionalidade das alíneas “d” e “e” do art. 240 da Lei nº 8.112, de 11.12.1990, vencido, in totum, o Min. Marco Aurélio, que a julgou improcedente, e, parcialmente, os Mins. Octavio Gallotti e Sepúlveda Pertence, que a julgaram procedente, em menor extensão, ou seja, para declarar a inconstitucionalidade apenas da alínea “d” e das expressões “e coletivamente” contidas na alínea “e” do mesmo artigo. Votou o presidente. Relator(a): Min. Carlos Velloso, 12 de novembro de 1992. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 12 mar. 1993, p. 03557.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395 MC. Decisão: O Tribunal, por maioria, rejeitou a questão preliminar de legitimidade das requerentes suscitada pelo Senhor Ministro Marco Aurélio. Prosseguindo, o Tribunal, também por maioria, vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, referendou a liminar concedida, nos termos do voto do Relator. Votou a Presidente, Ministra Ellen Gracie (Vice-Presidente no exercício da Presidência). Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Gilmar Mendes e Eros Grau. Falou pelo amicus curiae, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho-ANAMATRA, o Dr. Alberto

Pavie Ribeiro. Relator(a): Min. Cezar Peluso, 5 de abril de 2006. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 10 nov. 2006, p. 00049.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395. Decisão: O Tribunal, por maioria, conheceu da ação direta e julgou parcialmente procedente o pedido formulado, confirmando a decisão liminar concedida e fixando, com aplicação de interpretação conforme à Constituição, sem redução de texto, que o disposto no inciso I do art. 114 da Constituição Federal não abrange causas ajuizadas para discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos Entes da Federação e seus Servidores, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Marco Aurélio e Rosa Weber, que julgavam improcedente o pedido. O Ministro Roberto Barroso acompanhou o Relator com ressalvas. Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica no início da sessão, o Ministro Celso de Mello (art. 2º, § 5º, da Res. 642/2019). Relator(a): Min. Alexandre de Moraes, 15 de abril de 2020a. **Diário da Justiça Eletrônico**, n. 165, 30 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 606003. Decisão: O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 550 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, para assentar a competência da Justiça Comum, em razão de sua competência material para processar e julgar a causa, devendo o feito ser a ela remetido, nos termos do voto do Ministro Roberto Barroso, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Edson Fachin e Rosa Weber. Foi fixada a seguinte tese: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”. Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Relator(a): Min. Marco Aurélio; Relator(a) p/ Acórdão: Min.

Roberto Barroso, 28 de setembro de 2020b. **Diário da Justiça Eletrônico**, n. 248, 13 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho**: da relação de emprego à relação de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Competência da Justiça do Trabalho à luz da reforma constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. As decisões trabalhistas no STF: a nossa “era Lochner”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020, p. 262-279.

**A CONSIDERAÇÃO DA ATUAÇÃO
SINDICAL E DAS NORMAS COLETIVAS
NA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS
INTRODUZIDAS PELA MP Nº 936/2020**

***THE UNION ACTIVITIES AND COLLECTIVE
STANDARDS CONSIDERATIONS IN
THE APPLICATION OF THE MEASURES
INTRODUCED BY THE MP Nº 936/2020***

Marina Ribeiro Mota*

RESUMO

Este trabalho se propõe a analisar a Medida Provisória nº 936 (BRASIL, 2020g) e, por consequência, as normas que nela se embasaram Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), as quais permitiram a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, com a comunicação, em até dez dias, ao sindicato representativo da categoria profissional. Embora essa Medida tenha sido elaborada com a finalidade de preservar o emprego e a renda face à atual crise econômica vivida em decorrência da Covid-19, sua constitucionalidade foi questionada em razão de o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) permitir a pactuação de redutibilidade salarial apenas via negociação coletiva, o que culminou na interposição da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 (BRASIL, 2020i), que também será explorada no presente. Diante desse contexto, tatar-se-á dos temas mais polêmicos da nova legislação, assim considerados por não terem sido expressamente abordados nela, existindo lacunas quanto às consequências jurídicas de situações como a não comunicação, ao sindicato, do acordo individual firmado sob a égide da MP n. 936 (BRASIL, 2020g); a impossibilidade de contatar a entidade sindical para efetuar essa comunicação; a efetiva

* Formada em Direito pela Universidade de Fortaleza, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio e mestranda em Direito Constitucional na Universidade Federal do Ceará (UFC). Exerce o cargo de Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7). E-mail: marinarmota@gmail.com.

comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste; a rejeição de acordos individuais, por parte do sindicato, sem a convocação de assembleia para tanto; e, por fim, o conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente. Objetivase, com o estudo dessas questões, conferir maior segurança jurídica, tanto a empregados, como a empregadores, acerca dos acordos firmados com base na MP n° 936 (BRASIL, 2020g), na Lei n° 14.020 (BRASIL, 2020e) e na MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c) – legislações que renovaram as medidas previstas naquela primeira norma.

PALAVRAS-CHAVE

Medida Provisória n° 936. ADI n° 6.363. Negociação coletiva. Acordo individual. Sindicato.

ABSTRACT

This work proposes to analyze the Provisional Measure no. 936 (BRASIL, 2020g) and, consequently, the standards based on it (Law no. 14.020 (BRASIL, 2020e) and the MP no. 1.045 (BRASIL, 2021c), which allowed the proportional reduction of the working day and salary, in addition to the temporary suspension of the employment contract, through an individual written agreement between employee and employer, with the communication, within 10 days, to the union representing the professional category. Although this Measure was designed with the purpose of preserving employment and income in the face of the current economic crisis experienced as a result of Covid-19, its constitutionality was questioned due to the inc. VI of art. 7 of the Federal Constitution allowing the wage reducibility agreement only through collective negotiation, which culminated in the filing of the Direct Action of Unconstitutionality no. 6.363 (BRASIL, 2020i), which will also be explored at present. Given this context, we will address the most controversial topics of the new legislation, considered as such because they were not expressly addressed in it, existing gaps as to the legal consequences of situations such as the non-communication to the union of the individual agreement signed under the aegis of MP 936; the impossibility to contact the union entity to carry out this communication; the effective communication of the agreement to the union without its response; the rejection of individual agreements by the union, without calling an Assembly to do so, and, finally, the conflict between an individual agreement and a posterior collective rule. The objective, with the study of these issues, is to provide greater legal certainty, to employees and to employers, about the agreements based on MP no. 936 (BRASIL, 2020g) or

Law 14.020 (BRASIL, 2020e) and MP no. 1.045 (BRASIL, 2021c) – legislations that renewed the measures foreseen in that first standard.

KEYWORDS

Provisional measure nº 936. ADI nº 6.363. Collective negotiation. Individual agreement. Union.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Variantes decorrentes da aplicação da MP 936 e das normas nela embasadas;
 - 2.1 Ausência da comunicação do acordo individual ao sindicato;
 - 2.2 Impossibilidade de contatar o sindicato para efetivação da comunicação ou efetiva comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste;
 - 2.3 Efetiva comunicação do acordo individual ao sindicato, com mera discordância por parte deste, sem a convocação de assembleia;
 - 2.4 Conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente;
 - 2.5 Validade do acordo individual firmado após norma coletiva;
- 3 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 20/01/2021.

Data de aprovação: 15/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Diante do estado de calamidade pública, reconhecido no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 06 (BRASIL, 2020d), e da crise econômica gerada pelo novo coronavírus, o Governo Federal elaborou uma série de medidas para auxiliar na manutenção dos empregos, como as Medidas Provisórias nº 944, 945, 927 e 936 (BRASIL, 2021a; 2021b; 2020f; 2020g) e, mais recentemente, as MPs nº 1.045 e nº 1.046 (BRASIL, 2021c; 2021d), as quais podem ser consideradas reedições daquelas duas últimas Medidas.

A MP nº 936 (BRASIL, 2020g) instituiu, em seu art. 1º, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que permite a pactuação, via acordo individual, da redução

proporcional de jornada de trabalho e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho, trazendo, como contrapartida, o pagamento, pelo governo, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), regulamentado na Portaria n° 10.486 (BRASIL, 2020h). O Programa foi renovado no ano de 2021, por meio da MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c).

Nessa linha, um estudo feito pela LCA Consultores, com dados do Ministério da Economia, revelou que, no ano passado, houve cerca de 20,1 milhões de acordos pedidos com base na previsão contida na MP n° 936, consoante veiculado pelo jornal O Globo (RIBAS, 2021).

Entretanto, há diversas dúvidas que surgem quando da aplicação prática da Medida, as quais não restam esclarecidas na nova legislação. É possível questionar, por exemplo, qual a consequência jurídica da não comunicação, ao sindicato, do acordo pactuado nos termos da MP n° 936 ou das normas que repisam seu conteúdo – Lei n. 14.020 (BRASIL 2020e) e MP n. 1045 (BRASIL, 2021c)? E se as partes não conseguirem contatar a entidade sindical para comunicá-la quanto ao acordo ou se esta foi efetivamente comunicada, mas não emitiu qualquer resposta?

Questiona-se, ainda, qual a validade jurídica da reprovação, pelo sindicato, de acordo individualmente pactuado, sem a convocação de assembleia para que seja apreciada a validade da avença? Ademais, haveria possibilidade de os acordos individuais firmados serem alterados, de forma superveniente, via negociação coletiva? E em caso positivo, deveria prevalecer o acordo individual ou a negociação coletiva?

O presente trabalho se propõe a analisar e oferecer soluções para todos esses questionamentos, objetivando, assim, esclarecer as nuances da aplicação da MP n° 936 (BRASIL, 2020g) e das normas nela embasadas Lei n° 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c), buscando-se, com isso, conferir maior segurança jurídica tanto ao empregado, como ao empregador que firmaram ou firmarão acordos com base nessa nova legislação.

2 VARIANTES DECORRENTES DA APLICAÇÃO DA MP N° 936/2020 E DAS NORMAS NELA EMBASADAS

A MP n° 936 (BRASIL, 2020g) teve sua constitucionalidade questionada por meio da ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i), por permitir a redução de salários/suspensão de contratos via acordo individual, o qual seria posteriormente comunicado ao sindicato – normatização que confronta com o estabelecido no inciso VI do art. 7° da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que autoriza a redução salarial apenas via negociação coletiva. Diante disso, o tema foi levado ao Supremo Tribunal Federal (STF), o qual, até o momento, apreciou a questão apenas em cognição sumária.

Na referida ADI, primeiramente, houve a prolação da decisão monocrática do ministro Ricardo Lewandowski, que deferiu a cautelar requerida pelo Partido Rede Sustentabilidade para, segundo o julgador, dar interpretação conforme à Constituição ao § 4° do art. 11 da Medida Provisória n° 936 (BRASIL, 2020g), assentando que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho deveriam ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, caso quisesse, deflagrasse a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Posteriormente, a retro decisão foi alvo de Embargos de Declaração, manejados pelo Advogado-Geral da União, os quais foram, contudo, rejeitados. Após, a ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i) chegou ao pleno do Tribunal, que, por maioria, acordou em negar referendo à citada medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do ministro Alexandre de Moraes, redator para o acórdão, restando vencidos o ministro Ricardo Lewandowski (relator), que, deferia em parte a cautelar, e os ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente.

A tese vencida defendia, em suma, que, como o inciso VI do art. 7° da CF excepciona a irredutibilidade do salário apenas ao

disposto em convenção ou acordo coletivo, a MP 936 (BRASIL, 2020g) não poderia vigor da forma como publicada, uma vez que possibilitava a redução salarial sem o devido aparato sindical, afrontando, assim, direitos e garantias individuais dos trabalhadores.

Nessa linha, o ministro-relator do voto vencido (Ricardo Lewandowski) defendeu que os artigos 7º, incisos VI, XIII, XXVI, e 8º, incisos III, VI, da Carta Magna revelavam que os constituintes, ao elaborá-los, pretendiam proteger os trabalhadores – levando em conta a presunção jurídica de sua hipossuficiência – contra alterações substantivas dos respectivos contratos laborais, sem a assistência dos sindicatos que os representam. Diante disso, o aludido ministro consignou que o afastamento dos sindicatos das negociações contrariaria a lógica subjacente do Direito do Trabalho, que considera a desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral.

Por sua vez, o ministro Alexandre de Moraes, redator da tese vencedora, argumentou pela manutenção da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), considerando que, nos termos da própria Medida Provisória, uma vez assinado o acordo escrito de redução proporcional de salário e de jornada de trabalho, haveria uma complementação salarial a ser concedida por parte do poder público, que se trata do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Além disso, o referido ministro, no supracitado julgamento do colegiado, argumentou que a constitucionalidade da medida em exame deveria ter como vetores de interpretação, além do art. 7º, VI, da CF, os fundamentos da República de dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nesse sentido, também se posicionou Cassar:

Como visto, a MP 936/20 [...] teve a finalidade de socorrer às empresas, os empregos e à economia, e, por isso, tem finalidade pública, coletiva e social. É obrigação do Estado garantir o pleno emprego (art.

170, VIII), manter a estabilidade da economia (art. 170 caput), permitir o exercício da função social da empresa (artigo 170, III), proteger os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, IV), além de garantir uma sociedade solidária e justa, com desenvolvimento social, promovendo o bem de todos (art. 3º) (CASSAR, 2020b).

Cumprido destacar que, antes da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), a redutibilidade dos salários via acordo individual já era debatida nos Tribunais, prevalecendo o entendimento de ser inválida a redução salarial ajustada exclusivamente entre as partes, como se vê pelos arestos a seguir:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INVALIDADE. O artigo 7º, VI, da Constituição Federal garante ao trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. [...] a redução da jornada de trabalho é lícita quando autorizada por norma coletiva e se não implicar diminuição do salário do empregado, hipótese que não se verifica no caso. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, 2017).

DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO SALARIAL. IRREDUTIBILIDADE. ART. 7º, VI, DA CF/88. ACORDO INDIVIDUAL. A garantia constitucional da irredutibilidade salarial, inserta no art. 7º, VI, da CF/88 é violada quando a redução se dá por meio de acordo individual, já que a exceção prevista ao final do mesmo dispositivo restringe-se a negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional. (BRASIL, 2015a).

Entretanto, há decisões em sentido contrário, porém mais raras e destinadas a casos específicos, como quando a redução salarial é requerida pelo empregado ou é claramente de interesse deste, e sempre em seu benefício:

RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO DE JORNADA MEDIANTE REDUÇÃO SALARIAL. ACORDO INDIVIDUAL. AUSÊNCIA DE VÍCIO

NA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE. VALOR DO SALÁRIO HORA PRESERVADO. POSSIBILIDADE. Restando comprovado que a autora foi um dos funcionários que manifestou seu interesse na proposta da ré, de ter sua carga horária reduzida para trinta horas com redução proporcional do salário, sem redução do valor da hora trabalhada, e sem qualquer vício de consentimento, não se vislumbra qualquer irregularidade no ajuste feito pelas partes. Há que se observar o caráter bilateral da alteração, bem como a ausência de efetivo prejuízo ou redução salarial, não havendo violação aos artigos 7º, VI, da CRFB/88 e 468 da CLT. Aplicação analógica das OJs 244 e 358 da SDI-1 do c. TST (BRASIL, 2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO A PEDIDO DO EMPREGADO. O Tribunal *a quo*, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, entendeu que ficou comprovado que a redução da jornada e a diminuição proporcional do salário aconteceram por interesse pessoal da empregada em virtude de seu marido ficar enfermo e não por uma suposta necessidade de redução de custas do Réu, como alegado no recurso de revista denegado. Incidência da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido (BRASIL, 2013).

De todo modo, após a decisão plenária do STF na ADI nº 6.363, referendando, liminarmente, a MP nº 936, esta ganhou ainda mais força, de modo que, por volta de junho de 2020, a estimativa era de que a Medida tinha sido aplicada para cerca de 1/3 dos trabalhadores com carteira assinada do país, atingindo mais de 10 milhões de brasileiros, conforme divulgado pelo jornal Folha de S.Paulo (CARAM, 2020).

A MP nº 936 fora convertida na Lei 14.020 (BRASIL, 2020e), a qual, embora tenha modificado alguns temas da Medida e trazido algumas inovações, manteve a possibilidade de pactuação de acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ambos

mediante comunicação ao sindicato, na forma estabelecida na referida MP. Em 2021, essa possibilidade foi renovada por meio da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), a qual também reprisou as principais disposições da MP nº 936.

Em 2020, os prazos para celebrar tais acordos foram prorrogados por três vezes, culminando na possibilidade de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato pelo total de 240 dias para cada modalidade (Decretos nº 10.422, 10.470 e 10.517 (BRASIL, 2020a; 2020b; 2020c), mantendo-se por igual período o pagamento do benefício emergencial previsto. Em 2021, tais prazos foram renovados mais uma vez, permitindo-se a pactuação de referidos acordos por 120 dias, nos termos da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c).

Dito isso, passa-se à análise das minúcias dos citados normativos.

O art. 11, § 4º da MP nº 936, assim como o art. 12, § 4º da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), estabelece que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Entretanto, questiona-se se essa exigência de comunicação ao sindicato atende ao disposto na norma constitucional quanto à necessidade de que a pactuação de redução salarial seja feita via negociação coletiva. Nesse sentido, é necessário levar em conta a finalidade do instituto da negociação coletiva e refletir sobre o desvirtuamento ou não deste, assim como é preciso considerar qual a finalidade objetivada pelo legislador constituinte ao permitir a redutibilidade salarial apenas via negociação coletiva.

Quanto ao mérito, Barros (2013, p. 997) leciona sobre a natureza jurídica da negociação coletiva, explicando a teoria do pacto social, que, consoante a doutrinadora, “[...] parte do pressuposto

segundo o qual o indivíduo, ao entrar para o sindicato, celebra um pacto social, submetendo-se à vontade coletiva no que se referir ao exercício profissional”. Com base nisso, é possível que o intuito do legislador constituinte, ao criar o inciso VI do art. 7º da CF, tenha sido preservar a vontade coletiva, a qual, por representar os interesses e vontades da maioria, deveria prevalecer sobre os interesses particulares, seguindo a lógica do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando este assenta que nenhum interesse de classe ou particular deverá prevalecer sobre o interesse público.

Uma segunda corrente é a de que a intenção do legislador foi, em verdade, garantir que na negociação de um tema tão importante (reduzibilidade salarial) houvesse paridade de armas. Corroborando essa tese, Ieciona Correia (2018, p. 1611) que, como no direito coletivo há a presença do sindicato para defesa dos trabalhadores, as partes são equivalentes. Por isso, algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores, como a reduzibilidade salarial, somente serão válidas se feitas via negociação coletiva.

Outra corrente ventilada é a de que a exigência da negociação coletiva para a implementação de redução salarial visa a possibilitar a verificação, a ser feita pelo sindicato, de que houve uma contraprestação em face da redução do salário, o que se coadunaria com o § 3º do art. 611-A da CLT. Corroborado essa última tese, afirma Cassar (2020a, p. 71) que não se admite a redução salarial sem que haja algum benefício para o empregado, nem mesmo, consoante a doutrina, se autorizada por norma coletiva.

Diante do exposto, será preciso observar, à luz de cada caso, se a mera ciência quanto à pactuação do acordo de reduzibilidade salarial será suficiente para possibilitar ao sindicato que exerça seu mister constitucional de resguardar os direitos e interesses individuais e coletivos da categoria (BRASIL, 1988).

Não obstante as considerações anteriores, o STF, como já exposto, entendeu, em julgamento liminar, pela manutenção da MP

nº 936, ou seja, *a priori*, a Medida deve ser considerada constitucional. Mas ainda que se admita a sua validade, surgem alguns questionamentos decorrentes das inúmeras variantes que o texto da MP nº 936 e, por consequência também da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), produz, os quais se abordará separadamente a seguir.

2.1 Ausência da comunicação do acordo individual ao sindicato

Caso patrão e empregado celebrem acordo individual de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, nos termos da MP nº 936 (convertida na Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e reeditada pela MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), e não comuniquem ao sindicato profissional no prazo de dez dias, tem-se por ausente pressuposto formal de validade do acordo, o que acarretará na ineficácia deste.

Nesse sentido, no julgamento dos embargos de declaração interpostos pela AGU nos autos da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), o ministro Ricardo Lewandowski assentou que uma das possíveis consequências jurídicas da falta de comunicação do empregador à respectiva entidade sindical, no prazo de dez dias, estabelecido na MP nº 936, seria a perda da validade do acordo individual por descumprimento de formalidade essencial.

Ademais, pela leitura dos §§ 2º, 3º e 4º do art. 5º da MP nº 936 (cujo conteúdo fora reprisado no mesmo artigo da Lei nº 14.020 e da MP nº 1.045), verifica-se que, enquanto o acordo não for comunicado ao Ministério da Economia, ele não produzirá efeitos, de modo que o pagamento do BEm ocorrerá apenas após essa informação ser prestada. Com isso, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que essa informação seja prestada (inciso I do § 3º do art. 5º).

A exigência da comunicação ao sindicato privilegia o diálogo social, ainda que diferido. Permitir que a ausência dessa comunicação não tenha consequência alguma seria esvaziar completamente o inciso VI do art. 7º da CF (BRASIL, 1988). Ademais, toda norma que impõe uma obrigação deve trazer uma consequência para o seu descumprimento, sob pena de restar frustrada a sua finalidade.

Diante disso, conclui-se que a comunicação ao sindicato é um requisito de validade superveniente. Ressalte-se, entretanto, que se a parte perder o prazo de dez dias, nada impede que ela faça novo acordo.

Por fim, discute-se ainda se essa comunicação ao sindicato deve consistir apenas no envio da informação de que houve um acordo celebrado entre as partes indicadas ou se essa comunicação deve acompanhar a íntegra do acordo pactuado.

Este artigo filia-se à segunda hipótese, uma vez que o intuito da comunicação é possibilitar aos sindicatos a fiscalização da regularidade do acordo firmado, além de oportunizar-lhes dialogar com as empresas acerca da possibilidade de pactuação, em favor dos trabalhadores, de condições mais favoráveis via negociação coletiva. Diante disso, se não for encaminhado ao sindicato a cópia do acordo celebrado, essa fiscalização restará impossibilitada e o cumprimento à finalidade do inciso VI do art. 7º da CF restará frustrado, o que poderá implicar a ilegalidade da avença firmada.

2.2 Impossibilidade de contatar o sindicato para efetivação da comunicação ou efetiva comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste

Em ambas as hipóteses anteriores, o acordo deverá ser considerado válido.

No caso em que, após a comunicação, o sindicato restou inerte, observa-se que fora atendida a exigência de comunicá-lo prevista no art. 11 da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), a qual fora mantida nos

respectivos arts. 12 da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c). O acordo, portanto, gozará de presunção de legalidade, o que confere segurança jurídica à avença.

Nessa linha, defende-se aqui que as partes não podem ser prejudicadas pela incomunicabilidade do sindicato, pois não se pode deixar os empregadores e os empregados sob o crivo da extinção do contrato de trabalho porque eles não conseguiram acesso à determinado sindicato que, por desídia, não forneceu, ao menos, meios de comunicação.

Isso posto, embora o ministro Ricardo Lewandowski já tenha expressado entendimento no sentido de que eventuais dificuldades em identificar ou contatar os sindicatos não devem ser levadas em consideração, entende-se neste artigo que desconsiderá-las por inteiro, sem propor outras soluções, seria apenas destituir dessas pessoas a possibilidade de terem seus empregos preservados e de poderem se valer da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c).

Ademais, parece contraditório o entendimento, declarado pelo citado ministro, de que, na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais, tal como pactuados originalmente pelas partes. Porém, na hipótese de não ser possível contatá-los, independente dos esforços envidados, o acordo perderá a validade por descumprimento de formalidade essencial.

Nesse último caso, faz-se necessário esclarecer que a incomunicabilidade do sindicato deve ser documentada pelo empregador, o qual poderá fazê-lo por qualquer meio legal ou moralmente legítimo, ainda que não especificado na lei, como permite o art. 369 do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015b).

O art. 17, II da MP nº 936, mantido pela Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e), também permite a utilização de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Desse modo, o empregador pode, por analogia, utilizar-se das ferramentas

eletrônicas para documentar as tentativas de comunicação com o sindicato profissional. Inclusive, a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) previu, no § 3º do seu art. 12, que: “[...] os atos necessários à pacificação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos”.

É possível ainda sugerir a interposição da Ação de Consignação em Pagamento, uma vez que o Código Civil (BRASIL, 2002) permite essa ação para entrega de coisa, tal como a jurisprudência tem admitido para entrega do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). Essa ação também pode ser útil caso o empregador tenha dúvida acerca de para qual sindicato profissional deve enviar a comunicação.

No mais, cabe ressaltar que o § 2º do art. 611 da CLT (BRASIL, 1943) estipula que as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Por fim, defendemos que os trabalhadores que não são representados por Sindicato, Federação ou mesmo Confederação, como é o caso dos domésticos em algumas regiões do país, também merecem se beneficiar das medidas introduzidas pela MP nº 936 para conseguirem manter seus empregos, não devendo, por conseguinte, ser penalizados pela ausência de representação sindical. Inclusive, o art. 13 da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) estipula que a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nessa Medida Provisória.

Entretanto, nessa hipótese, caso se questione judicialmente a validade do acordo, a hipossuficiência do trabalhador deve ser considerada, uma vez que a paridade de armas não foi garantida pela representação sindical, nem ao menos de forma superveniente.

2.3 Efetiva comunicação do acordo individual ao sindicato, com mera discordância por parte deste, sem a convocação de assembleia

O sindicato, seja da categoria profissional ou econômica, representa a vontade de uma maioria, a qual deve ser apurada e documentada, conforme os ditames que a lei exige.

O art. 612 da CLT (BRASIL, 1943) determina que os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo da validade do comparecimento e votação, em primeira convocação, de dois terços dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de um terço deles. Destaca-se que o *quorum* de comparecimento e votação será de um oitavo dos associados em segunda convocação nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 associados.

Diante disso, não cabe a um único membro do sindicato, seja ele até mesmo o seu presidente ou diretor responsável, refutar individualmente a validação de acordo individual sem convocar assembleia geral para deliberar sobre a possibilidade de, por meio de negociação coletiva, firmarem-se condições mais favoráveis ao empregado.

A questão do alcance do sindicato sobre os acordos individuais celebrados com base na MP nº 936 (BRASIL, 2020g) também foi ponderada pelo ministro Alexandre de Moraes, na sessão plenária do julgamento da liminar requerida na ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), tendo o citado ministro questionado se o acordo escrito entre empregado e empregador seria um ato jurídico perfeito e acabado ou se a comunicação desse acordo ao sindicato transferiria a este a possibilidade, tal qual uma condição resolutiva, de corroborar o acordo, afastá-lo ou alterá-lo mediante uma negociação coletiva.

Defende-se aqui que ao sindicato não cabe corroborar ou refutar um acordo individual sem apresentar, ao menos, outra proposta **coletiva** de negociação com condições **mais favoráveis** ao empregado.

Caso o sindicato simplesmente refute o acordo individual, é facultada ainda às empresas a instauração de dissídio coletivo, uma vez que, nos termos do art. 616 da CLT (BRASIL, 1943), os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas (inclusive as que não tenham representação sindical), quando provocados, não podem se recusar à negociação coletiva.

A instauração do dissídio coletivo é recomendada, inclusive, caso o sindicato adote condutas antissindicais, como a cobrança de taxas dos não associados para que seja feita homologação de acordos, conduta vedada pela Súmula Vinculante n° 40 do STF (BRASIL, 2015c). Nessa situação, o dissídio coletivo permitiria a apuração, pelo Poder Judiciário e também pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), da prática de eventual de abuso de direito pelas entidades sindicais.

Sobre o tema, os magistrados Silva e Pinheiro (2020) defendem que:

Em outras palavras, ao deixar de dar início à legítima negociação coletiva, nos moldes do art. 8º, VI da CR, impondo exigências consideradas abusivas, o ente coletivo retarda de forma desleal o exercício do direito pela contraparte, criando por parte da empresa que efetuou a notificação sobre a negociação, a expectativa de que o direito não seria mais realizado, devendo tal prática ser considerada equivalente à inércia e, nos termos da decisão liminar proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, implicar em anuência com o acordado pelas partes, após o transcurso do prazo de 10 dias, com o reconhecimento da validade do acordo individual. [...] Ressaltamos que idênticas consequências devem ser reconhecidas quando o ente coletivo apenas

apresenta manifestação de recusa à negociação, sem a apresentação de justos motivos, abrindo mão de sua importante missão constitucional de transacionar coletivamente (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 5).

Face ao exposto, necessita-se que a boa-fé seja vista, por todos os sujeitos envolvidos no conflito, como dever formal das partes e indispensável requisito à negociação coletiva. Ademais, o sindicato, ao refutar os acordos individuais a ele comunicados, deve fazê-lo de forma coletiva e justificada, buscando sempre preservar o melhor interesse dos trabalhadores.

2.4 Conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente

No caso de ser avençada superveniente negociação coletiva que incida sobre as partes pactuantes de acordo individual já previamente celebrado, qual deverá prevalecer?

A prevalência do negociado sobre o acordo individual, por sua vez, privilegiaria o princípio da autonomia da vontade coletiva. Além do que, conforme o art. 611 da CLT (BRASIL, 1943), não existe possibilidade do empregado optar ou não pela adesão posterior à norma coletiva, sendo esta imperativa. Nessa linha, Correia (2018, p. 1615) ensina que o princípio da autorregulamentação se expressa no poder conferido ao sindicato de estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato laboral, sendo esses instrumentos coletivos (acordos e convenções) fontes formais cogentes e imperativas.

A Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) parecem ter tentado solucionar essa controvérsia nos §§ 5º e 6º dos seus respectivos arts. 12, que possuem o mesmo conteúdo.

Art. 12. § 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva (BRASIL, 2020e; 2021c).

Embora a redação dos parágrafos 5º e 6º não tenha sido das mais claras, a interpretação que deve prevalecer, extraída majoritariamente da leitura do § 6º, é a da aplicação da norma mais favorável, seja ela a coletiva ou a individual. Esse posicionamento baseia-se na doutrina de Barros, segundo a qual

O fundamento do princípio da **norma mais favorável** é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independente de sua hierarquia (BARROS, 2013, p. 142, grifo nosso).

Entretanto, essa abordagem gera a conhecida problemática de qual teoria seria hábil a definir a norma mais favorável. A doutrina e jurisprudência majoritárias têm entendido ser mais favorável a norma que traz, em seu conjunto, mais benefícios ao trabalhador, aplicando a teoria do conglobamento.

Assim, pode-se hipotetizar, como exemplo, que patrão e empregado pactuaram, via acordo individual, uma redução de salário e de jornada de 25%, mas uma norma coletiva superveniente estabeleceu que essa redução de salário e de jornada deveria ser de apenas 5%. À primeira vista, a norma coletiva seria mais benéfica, pois traz uma menor redução ao salário do trabalhador. Mas e se no acordo individual as partes tiverem pactuado outros benefícios em contraprestação àquela maior redução salarial (de

25%), como, por exemplo, uma maior estabilidade pós-redução ou o pagamento de uma maior ajuda compensatória? Nesse caso, sob a ótica da teoria do conglobamento, a norma mais favorável seria considerada a coletiva, pois traz, em seu conjunto, mais benefícios ao obreiro.

Outra teoria desenvolvida para identificar qual a norma mais favorável ao trabalhador é a teoria do conglobamento mitigado ou conglobamento por institutos. Ela defende que, no caso de haver mais de um ordenamento aplicável à relação jurídica, o intérprete selecionará de cada ordenamento (legislação) os institutos mais favoráveis ao obreiro. Por exemplo, se o ordenamento constitucional for o mais benéfico quanto ao instituto das horas extras, o celetista for o mais benéfico quanto ao instituto das férias e a norma coletiva for o mais benéfico quanto ao intervalo intrajornada, serão aplicados esses três diplomas em relação a cada um desses respectivos institutos, os quais incidirão em sua integralidade.

Assim, entre acordo individual e norma coletiva superveniente, deve-se aplicar a normatização mais favorável ao obreiro, a qual poderá ser identificada pelas teorias relativas à questão, como a do conglobamento ou do conglobamento mitigado. Ratificando esse posicionamento, Cassar (2020a,), ao tratar sobre a interpretação do art. 12, parágrafos 5º e 6º, da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e), consigna que:

Assim, a norma coletiva que disciplinar sobre as medidas previstas na MP 936/20 só terá efeito da data da sua vigência para frente e revoga ou altera o ajuste individual na parte conflitante, se sobrepondo a este, salvo se as condições contidas no acordo individual forem mais vantajosas para o empregado (CASSAR, 2020a, p. 71).

A aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, além beneficiar o obreiro, também respeita as condições em que foram pactuadas a norma a ser aplicada, seja a coletiva ou a individual, sem impor condições alheias ao instrumento ajustado, o que, resguarda, outrossim, a boa-fé dos avençantes.

2.5 Validade do acordo individual firmado após norma coletiva

O art. 619 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução desse contrato, sendo considerada nula de pleno direito. Na mesma linha, o art. 622 da CLT (BRASIL, 1943) prevê que os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho estabelecendo condições contrárias as que tiverem sido ajustadas em convenção ou acordo que lhes for aplicável ficarão sujeitos à multa neles fixada.

Tais dispositivos consagram o princípio da intervenção mínima na vontade coletiva, expressamente previsto no § 3º do art. 8 da CLT (BRASIL, 1943).

Diante disso, defende-se aqui que, nessa situação, deverá prevalecer a norma coletiva, pois um acordo individual posteriormente firmado em dissonância com esta desrespeitaria as condições que foram pactuadas considerando os interesses de todos os trabalhadores representados, podendo, outrossim, ferir o princípio da equidade, caso fossem estabelecidas, via acordo individual, condições mais favoráveis ao obreiro que as aplicadas aos seus pares.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O STF ainda não decidiu em cognição exauriente o tema da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), restando ser definitivamente apreciado se a comunicação ao sindicato, conforme previsto na MP nº 936, atende suficientemente ao inciso VI do art. 7º da CF, a ponto dessa medida poder ser reputada constitucional.

Conforme esposado, a intenção do legislador constituinte, ao condicionar a redutibilidade salarial à negociação coletiva, pode ter sido, de forma alternativa ou cumulativa, a de garantir o diálogo tripartite, a paridade das armas, a prevalência da vontade

coletiva ou a verificação da existência de suficiente contrapartida ao empregado, face ao prejuízo por este sofrido.

A MP n° 936 (BRASIL, 2020g) e os normativos que nela se embasaram (Lei n° 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c)) não impossibilitam completamente a fiscalização sindical quanto aos acordos pactuados sob sua égide, mas é possível questionar se a mera comunicação ao sindicato de que já fora firmado um acordo de redutibilidade salarial ou de suspensão contratual não sabota o diálogo social.

Ou seja, questiona-se se, da forma como previsto inicialmente na MP n° 936, o sindicato teria condições de aprovar um acordo coletivo para garantir melhores proposições que as do acordo individual previamente pactuado, mormente ao se considerar a necessidade de atendimento ao *quorum* do art. 612 da CLT (BRASIL, 1943), inclusive quando há dificuldade de contato com os trabalhadores face às restrições da pandemia. Nesse cenário, o sindicato teria condições de intervir, de forma efetiva, na pactuação de acordos de redutibilidade salarial ou de suspensão contratual que, *a priori*, já gozam de presunção de validade?

Até o julgamento definitivo da ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i), essas questões precisarão ser consideradas na análise dos casos concretos, assim como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pois, conforme ensina Barroso (2003, p. 37), será na análise particular do caso que o intérprete fará fundamentadamente suas escolhas, mormente quando se deparar com antagonismos inevitáveis.

À vista disso, nas lides a serem apreciadas, deve-se zelar pela preservação dos valores sociais do trabalho sem desprestigiar a importância da manutenção das empresas, diante da função social que exercem, imperando-se, em todos os casos, a primazia do princípio da dignidade da pessoa humana. Disso extrai-se a importância de uma atuação atenta e cooperativa por parte de todos os sujeitos processuais, mormente dos que desempenham funções essenciais à justiça, assim como dos sindicatos, tanto na

análise dos acordos pactuados, como quanto aos dissídios coletivos deflagrados.

Nesse tocante, destaca-se que, para apreciar a validade dos acordos firmados sob a égide da MP n° 936, da sua lei de conversão e da sua versão reeditada para o ano de 2021 (MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c)), será preciso avaliar detidamente as condições em que ocorreu a avença – o que foi flexibilizado por cada uma das partes, se o trabalhador tinha condições de entender o que efetivamente estava sendo ajustado face às prerrogativas oferecidas em contrapartida e se foi oportunizada a efetiva atuação sindical.

Diante dessas considerações, defende-se que, nos casos em que injustificadamente não houve comunicação ao sindicato, o acordo previsto com base nessas medidas deve ser considerado completamente inválido.

Nas situações em que houve óbice à comunicação do acordo ao sindicato, a incomunicabilidade ou não deste deve ser posta à apreciação do Poder Judiciário, o qual, ao avaliar o caso concreto, estará apto a decidir sobre a validade da avença, mesma solução que deve ser adotada para os casos em que o trabalhador não gozar de representação sindical, federativa ou confederativa.

Nesse ínterim, cabe destacar que, embora seja importante que se conceda a esses acordos e às normas coletivas o máximo de segurança jurídica possível, não se pode afastar da apreciação do Poder Judiciário possível lesão ou ameaça ao direito (art. 5º, inciso XXXV, CF (BRASIL, 1988)), mormente no que tange à aplicação de normas que relativizam prescrição constitucional (art. 7º, VI, CF (BRASIL, 1988)) e que podem impactar na atuação sindical e na isonomia entre as partes. Sabe-se que a concessão de segurança jurídica aos acordos firmados no contexto da pandemia é relevante para estimular a pactuação de instrumentos destinados à preservação de empregos, mas não sob pena de violarem garantias mínimas e de retroceder quanto à imperatividade de direitos sociais tão duramente alcançados.

Compatibilizando os princípios da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e da inafastabilidade da jurisdição, a própria CLT (BRASIL, 1943) prevê, no § 3º do seu art. 8º, que a Justiça do Trabalho poderá analisar a conformidade de acordo ou convenção coletiva com os elementos essenciais do negócio jurídico. Diante disso, não há como afastar a apreciação judicial quanto a acordos porventura inválidos.

Ao que tudo indica, o STF manterá a constitucionalidade da MP nº 936, o que poderá mudar é que a decisão em cognição exauriente poderá esclarecer as hipóteses anteriores, dirimindo em quais situações o acordo individual será válido e em quais ele não o será. As hipóteses abordadas também deveriam ser tratadas pelo Legislativo, mormente porque a Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) não trouxeram uma redação clara ao tratar do conflito entre acordo individual e norma coletiva, consoante abordou-se.

As possibilidades advindas das citadas normas devem ser interpretadas e aplicadas em consonância com a Carta Magna, atentando-se, outrossim, à preocupação com a manutenção dos empregos no atual cenário pandêmico vivenciado. Nesse sentido, dispõe o art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942) que “Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão”.

Isso posto, conclui-se que a nova legislação relativa ao Direito do Trabalho no contexto da pandemia deve ser interpretada de maneira a fornecer soluções viáveis para as situações que ela regula, conforme o princípio da operabilidade, respeitando-se os preceitos constitucionais e tutelando, da melhor forma possível, os interesses de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, p. 37, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020a**. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020b**. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10470.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020c**. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020d. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 27 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020e. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de

saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020f. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020g. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2021a. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 945, de 4 de abril de 2021b.** Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da **covid-19** no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021c.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021d.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020h.** Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363.** Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pelo Partido Rede Sustentabilidade, em face da Medida

Provisória 936/2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020i]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 40**. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2015c. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário 01001723220175010282**. Recurso ordinário. Redução de jornada mediante redução salarial. Acordo individual. Ausência de vício na manifestação de vontade. Valor do salário hora preservado. Possibilidade. Rio de Janeiro: Tribunal Regional do Trabalho (1. Região), [2018]. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0100172-32.2017.5.01.0282/2>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Recurso Ordinário 01039009020115170009**. Representação processual regular. Interposição tempestiva. Custas recolhidas e depósito recursal efetuado. Vitória: Tribunal Regional do Trabalho (17. Região), [2015a]. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 5072020115040751**. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Diferença salarial. Redução da jornada de trabalho a pedido do empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2013]. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2013&numProclnt=124470&dtaPublicacaoStr=27/09/2013%2007:00:00&nia=5934928>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 300420125040026**. Recurso de revista em face de decisão

publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Redução da jornada de trabalho. Redução salarial. Alteração contratual lesiva. Invalidez. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2013&numProclnt=237922&dtaPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6863568>. Acesso em: 27 jun. 2021.

CARAM, Bernardo. 10 milhões de trabalhadores já tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido na pandemia. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 9 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/corte-salarial-e-suspensao-de-contrato-atinge-10-milhoes-de-trabalhadores-formais.shtml>. Acesso em: 8 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Principais aspectos das alterações feitas pela Lei 14.020/20 e breves comentários ao Decreto 10.422/20. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 69-76, out. 2020a. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180190/2020_cassar_volia_principais_aspectos.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/2020. **Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes (LFG)**, São Paulo, 9 abr. 2020b. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/medida-provisoria-mp-936-20-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda>. Acesso em: 27 jun. 2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 4. ed. Salvador: *Jus Podivm*, 2018.

RIBAS, Raphaela. MP 936: Suspensão de contrato e redução de jornada em 2020 garante estabilidade no emprego de 1,4 milhão até Agosto. **Jornal O Globo**, Rio de Janeiro, 8 abr. 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-suspensao-de-contrato-reducao-de-jornada-em-2020->

garante-estabilidade-no-emprego-de-14-milhao-ate-agosto-1-24960552. Acesso em: 11 abr. 2021.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. A exigência do pagamento de valores ou de imposição de filiação dos trabalhadores como condição para negociação coletiva. **Dicas Trabalhistas**, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://dicastrabalhistas.com.br/2020/04/10/mp936/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

DESPEDIDAS COLETIVAS E O DIÁLOGO SOCIAL: uma estratégia conhecida?

COLLECTIVE DISMISSAL AND SOCIAL DIALOGUE: *is it a strategy?*

Mônica Delgado Pasetto*

RESUMO

O artigo é parte integrante de uma pesquisa realizada no plano internacional e brasileiro no tocante à regulação das despedidas coletivas, para avaliar o tratamento da matéria nos diferentes ordenamentos jurídicos. Nesse contexto, o foco do presente estudo é verificar o tratamento que a matéria recebe no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da União Europeia (UE) e do Brasil, em breves linhas, procurando formas de diminuir os impactos sociais e econômicos dessas decisões empresariais, no cenário de crise. Pretende-se também avaliar o uso e o alcance do diálogo social como estratégia para diminuição das consequências das crises sofridas pelas empresas na pandemia da Covid-19 e como os atores sociais podem contribuir para o reforço desse diálogo.

PALAVRAS-CHAVE

Dispensas ou despedidas coletivas. Diálogo social. Crise. Pandemia.

ABSTRACT

This article is part of a research carried out at an international and Brazilian level regarding the regulation of collective redundancies, to evaluate how the matter is treated in the different legal systems. In this context, the focus of this study is to verify the treatment that the matter receives within the International Labour Organization (ILO), the European Union (EU) and in Brazil. In short, looking for ways to decrease the social and economic impacts of these

* Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região (PRT4). Coordenadora Regional da Coordenadoria de Liberdade Sindical no Rio Grande do Sul. Coordenadora da Procuradoria do Trabalho em Novo Hamburgo. E-mail: monica.delgado@mpt.mp.br.

business' decisions in the crisis scenario. It also aims to evaluate the use and scope of the social dialogue as a strategy to reduce the consequences of the crises suffered by companies in the Covid-19 pandemic and how social actors can contribute to the strengthening of this dialogue.

KEYWORDS

Collective dismissal or redundancy. Social dialogue. Crisis. Pandemic.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Diálogo social como instrumento jurídico efetivo;
3 Breves linhas sobre despedidas coletivas e seus impactos;
4 Pandemia, despedidas e diálogo social;
5 Considerações finais;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 24/08/2020.

Data de aprovação: 05/04/2021.

1 INTRODUÇÃO

A declaração da pandemia da Covid-19 faz agudo um dos maiores dilemas da sociedade contemporânea: o paradoxo entre saúde e subsistência. Os governos do mundo todo estão experimentando o desafio de combater os avanços da doença e ainda de responder aos impactos econômicos e sociais dela decorrentes, especialmente nos lugares em que foi determinado o *lockdown*. A paralisação de muitas atividades econômicas por determinação do poder público, como medida de combate à disseminação do vírus, acarretou, e ainda acarreta, o fechamento de empresas ou de parte significativa da produção.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que são necessárias políticas integradas e de larga escala com foco em quatro pilares:

a) apoio às empresas, ao emprego e à renda;

- b) estímulo à economia e ao emprego;
- c) proteção de trabalhadores no local de trabalho; e
- d) uso do diálogo social entre governos, trabalhadores e empregadores, a fim de encontrar soluções (ORGANIZAÇÃO, 2020).

A intenção do presente estudo é verificar o alcance do uso do diálogo social para diminuir os prejuízos causados pela Covid-19 e, para isso, dividiu-se a pesquisa em três momentos. Na primeira seção, será examinado, em linhas gerais, o diálogo social e sua aplicação no plano internacional. E, na segunda seção, serão analisadas as normas internacionais e nacionais no tocante às despedidas, para explorar a importância dos atores sociais envolvidos nesses casos. E, num terceiro momento, será analisado o cenário brasileiro em relação às despedidas coletivas na pandemia da Covid-19 e o uso do diálogo social como forma de fomentar a democracia.

2 DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO JURÍDICO EFETIVO

Alain Supiot (2016, p. 177) ensina que o Direito do Trabalho é um observatório privilegiado das ideologias individualistas e igualitárias, bem como das resistências e reações a essas teorias. Historicamente, nos contratos individuais, a relação entre trabalhador e empregador é desigualitária, porque, como afirma Cesarino Junior (1980, p. 44-45), do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários, chamados de autossuficientes, e não proprietários, ou hipossuficientes. Estes estão em relação àqueles numa situação de dependência para viver e fazer viver sua família. Foi o surgimento da autonomia coletiva que permitiu ao trabalhador sair do dilema da subordinação voluntária, decorrente do contrato de trabalho, e equilibrar a relação de trabalho (SUPIOT, 2016, p. 164).

A autonomia coletiva, exercida por meio das organizações representativas, coloca o trabalhador de novo como sujeito livre, para unir-se ou não (liberdade sindical), para combater (direito de greve) e para negociar (direito à negociação coletiva) em posição de igualdade – formal e material – com o empregador, formando o tripé necessário para assentar o diálogo social (SUPIOT, 2016, p. LV).

É preciso que se diga que essa formulação, apesar de válida e correta na maioria das vezes, na prática, não é perfeita, porque nem sempre é capaz de corrigir a assimetria decorrente da necessidade que move o interesse. Mas essa necessidade é cambiante, oscilante entre empregados e empregadores, de modo saudável, pelo menos teoricamente. Nesse sentido, a oscilação pode advir tanto das organizações profissionais, ao aceitarem determinada vantagem, ainda que não seja a melhor, quanto da empresa ou da organização representativa da categoria econômica, que cede em determinado ponto, porque teme, por exemplo, a greve. Esse cenário é próprio da ação coletiva que busca o equilíbrio entre as forças econômicas e sociais.

Por isso, nas lições de Mario Deveali (1953), verifica-se uma conexão íntima entre Direito do Trabalho e política. Segundo o autor, o ramo juslaboral nasceu para a proteção dos trabalhadores e

[...] será reduzida significativamente a sua intervenção no dia em que for possível atingir o equilíbrio de forças – que alguns sistemas jurídicos se propõem a realizar – por meio do jogo ordenado das associações profissionais (DEVEALI, 1953, p. 39).

Oscar E. Uriarte ensina que o sistema de relações de trabalho é composto

[...] por três atores principais (organizações de trabalhadores, empregadores e suas organizações e o governo), que se relacionam de duas maneiras: por conflito ou por negociação em sentido lato (URIARTE, 2002, p. 160)

Nessa perspectiva, a noção de diálogo social inclui todas as formas de relacionamento pacífico entre os atores do sistema de relações de trabalho, tais como, informação, consulta, negociação coletiva, participação, acordo social.

Reforçando essa noção, Carla Romar (2019, p. 158) aponta que a prática de cooperação e entendimento entre governo, trabalhadores e empregadores somente é viável em sociedades democráticas que reconhecem a autonomia coletiva dos grupos, e em cuja conjuntura se encontra ambiente propício para que isso ocorra, caracterizado por uma circunstância social adequada, na qual haja uma forte representatividade dos atores sociais.

Há diversas classificações sobre as formas de diálogo social e sobre os diferentes níveis, como apontado por Oscar E. Uriarte (2002, p. 160). Adota-se, aqui, a definição da própria OIT, que divide o diálogo social em **bipartite** e **tripartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03).

O **bipartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03) refere-se ao intercâmbio de informações, consultas e negociação entre uma organização de trabalhadores e uma empresa ou sua organização representativa. Divide-se em negociação coletiva e cooperação no local de trabalho.

A Convenção nº 154 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1981) define negociação coletiva como toda a negociação realizada entre um empregador ou um grupo ou organização de empregadores de um lado, e uma ou mais organização de trabalhadores de outro, com objetivo de definir termos e condições de trabalho, disciplinar relações entre empregados e empregadores, reger relações entre empregadores ou organizações e organização/organizações de empregados.

Já por cooperação no local de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03) entende-se, como estabelecido na Recomendação nº 94, de 1952, consulta e auxílio entre empregadores e trabalhadores, em nível de empresa, sobre assuntos de interesse comum fora do

campo de ação da negociação coletiva, ou sobre assuntos não abordados frequentemente por outros organismos responsáveis pela definição dos termos e condições de trabalho.

O diálogo social **tripartite** (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 03), por sua vez, é definido pela OIT como a interação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, por intermédio, usualmente, de seus órgãos representativos, como parceiros iguais e independentes na busca de soluções para problemas de interesse comuns. Refere-se a instituições, mecanismos, processos de consulta, negociação e decisões entre as partes envolvidas tomadas como forma de contribuir para formulação e adoção de políticas sociais, econômicas e laborais, podendo se dar em âmbito nacional ou transfronteiriços, de modo amplo e não conflituoso, como apontado por Uriarte (2002, p. 160).

Segundo Manuel Alonso Olea (1994, p. 206), essa proximidade entre os interesses coletivos e o interesse público deriva da complexidade dos sistemas socioeconômicos atuais, de modo que o esforço de conciliação entre todos os interesses envolvidos não pode ficar exclusivamente nem a cargo do Estado, nem a cargo dos setores sociais. É necessária uma ação conjunta, estabelecendo-se uma ligação entre as estruturas públicas de poder, representadas pelo Poder Legislativo e pelo Poder Executivo, e as estruturas formais de poder dos interesses particulares de trabalhadores e de empregadores, representadas pelos sindicatos.

Ainda que tenha uma dimensão muito mais ampla, dado seu caráter político, no sentido de cidadania, de democracia, de representatividade, no âmbito das relações de trabalho, o diálogo social tem se mostrado um instrumento jurídico potente em momentos de crise econômica, não se tratando de um mero reforço argumentativo, como tem se posicionado a própria OIT:

Quando os interesses de diferentes segmentos da sociedade não são coincidentes, é geralmente consensual que as pessoas afetadas pelas decisões devem poder expressar as suas necessidades, participar nos

processos de decisão e influenciar as decisões finais, para que os governos e outras decisões cheguem a um equilíbrio adequado de interesses. Este princípio social básico aplica-se tanto às instituições políticas da democracia em sentido lato como ao mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013, p. 05).

Nesse sentido, a Declaração da Filadélfia, de 1944, prevê que a OIT tem

[...] a obrigação solene [...] de promover [...] programas que garantam a colaboração entre os trabalhadores e os empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas (ORGANIZAÇÃO, 2013, p. 81).

Em 2008, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) adotou a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (ORGANIZAÇÃO, 2008, p. 05), que define quatro objetivos estratégicos a serem alcançados pela OIT e pelos Estados-Membros, quais sejam:

- (i) promover o emprego;
- (ii) desenvolver e reforçar as medidas de proteção social;
- (iii) promover o diálogo social e o tripartismo; e
- (iv) respeitar, promover e aplicar os direitos e princípios fundamentais no trabalho.

O diálogo social, apesar de ser um conceito aberto e polivalente (URIARTE, 2002, p. 159), está amplamente reconhecido na Convenção nº 144 da OIT, e é substrato de quase todas as Recomendações e Convenções do *Bureau*, de modo que se constitui tanto num meio para alcançar o progresso social e econômico, como num fim em si mesmo, uma vez que dá voz e possibilita às comunidades uma participação ativa nas respectivas sociedades e locais de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013).

O Brasil é um dos 166 Estados-Membros da OIT (de um total de 187) que ratificaram a Convenção nº 144, por meio do Decreto

nº 2.518 (BRASIL, 1998), atualmente convertido no Decreto nº 10.088 (BRASIL, 2019), que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal e dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

A Convenção nº 144, conhecida como Convenção sobre a consulta tripartite, estabelece mecanismos para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, de modo que todo Estado-Membro signatário assume o compromisso de adotar medidas que implementem o diálogo entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

Além do respeito à representatividade, outro pressuposto do diálogo social efetivo é o dever de informação, que envolve a divulgação de dados necessários ao conhecimento da situação em conflito e possível avaliação da transitoriedade dos seus efeitos. Nesse sentido, por exemplo, é a Convenção nº 158 (ORGANIZAÇÃO, 1982) que estabelece a obrigação de o empregador de proporcionar, em prazo hábil, as informações pertinentes à extinção da relação contratual, incluindo os motivos da decisão, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual seriam efetuados esses termos. Além disso, o direito à consulta e à participação sem coação também integram o conceito de direito à informação.

Ainda quanto ao direito à informação, o princípio nº 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (UNIÃO, 2020) estabelece que desde o início de toda a relação laboral o trabalhador tem o direito de ser informado por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo o período de experiência. Além disso, prevê que, antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de serem informados sobre os motivos do despedimento e de disporem de um pré-aviso razoável, inclusive com direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial.

Do ponto de vista da proteção internacional (ORGANIZAÇÃO, 2018, p. 07), o diálogo social tripartite constitui o mais importante

paradigma de governança para promover a justiça social e as relações justas e sólidas no local de trabalho, bem como o trabalho digno. A esse paradigma está subjacente o postulado fundamental de que o diálogo entre atores com interesses, perspectivas e opiniões diferentes é a abordagem mais eficaz para a definição de regras e políticas que funcionam na prática em benefício de toda a sociedade nos momentos de crise.

Importa salientar que a ausência de uma estrutura formal legislativa de diálogo social não significa a ausência das práticas em si, assim como, inversamente, a previsão da estrutura do diálogo não garante que este seja operacional ou em modalidade adequada.

Contudo, o compromisso assumido com a OIT por qualquer Estado-Membro que tenha, por ato de sua soberania, decidido aderir aos propósitos da Declaração da Filadélfia, aos objetivos estratégicos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa e à Convenção nº 144 é o de reforçar e de promover o diálogo social e o tripartismo.

Trata-se de verdadeiros direitos prestacionais, os quais impõem ao Estado a realização de certos objetivos escolhidos no projeto constitucional perseguido por aquele país (ALEXY, 2008, p. 444). Essas obrigações positivas são escalonadas e abrangem, segundo Alexy (2008, p. 446), um conteúdo bem mais amplo do que o usual, podendo incluir não só as prestações fáticas, mas as prestações normativas e os direitos à organização e ao procedimento.

E é justamente isso que se espera do Brasil, por meio de atos do Executivo, do Legislativo e do Judiciário, que fomente a prática do diálogo social como instrumento de democratização do espaço público, de modo que cabe aos atores envolvidos e interessados conhecer, estudar e opinar sobre as matérias e ações que lhes digam respeito.

Ocorre que a participação dos atores sociais nos processos de construção de leis, procedimentos e organização de seus direitos está cada vez mais rara no país, como se viu nas edições

das principais Medidas Provisórias (MPs) afetas ao Direito do Trabalho durante a pandemia.

Além disso, pode-se afirmar que parte da crítica quanto às modificações da reforma trabalhista brasileira se refere à ausência do diálogo social para a elaboração da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Um dos principais dispositivos acrescentados pela referida lei foi o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual equipara as despedidas coletivas às individuais e plúrimas, dispensando a negociação prévia com as associações representativas da categoria profissional. Isso aniquilou o diálogo social, na contramão do que vinha sinalizando a doutrina e a jurisprudência brasileira, especialmente ancoradas nos instrumentos internacionais, como se verá a seguir.

3 BREVES LINHAS SOBRE DESPEDIDAS COLETIVAS E SEUS IMPACTOS

De acordo com Eduardo Soto Pires, a questão da dispensa em massa se apresenta como

[...] as duas faces de uma mesma moeda: por um lado, observa-se a vertente econômica, sendo inquestionável que a manutenção da empresa é algo desejável por todos (trabalhadores, economia, governo, etc.), e, por outro, o lado social (cujos efeitos prejudiciais vão mais além dos trabalhadores afetados pela demissão, em função da sua natureza coletiva) (PIRES, 2012 p. 14).

Também nesse sentido ensina Nelson Mannrich ao afirmar que

[...] uma dispensa coletiva envolve o trabalhador e sua família, a empresa e toda a comunidade, verificando-se o envolvimento de interesses de toda ordem, econômica especialmente, além da social (MANNRICH, 2000, p. 14).

Atinge a sociedade como um todo, já que esta suportará os custos do seguro-desemprego e benefícios previdenciários, bem

como conviverá com o aumento dos índices de pobreza, além de outros problemas sociais.

Diante da importância do tema, a OIT adotou, em 1985, a Convenção nº 158, denominada Convenção relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. De acordo com o artigo 4º desta Convenção, não se dará término à relação de trabalho de um empregado a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade, seu comportamento ou ainda baseada nas necessidades de funcionamento da empresa (ORGANIZAÇÃO, 1982).

Essa Convenção, no Brasil, foi aprovada pelo Congresso Nacional, em 1992, sendo ratificada pelo governo brasileiro, em 1995, passando a vigorar apenas em abril de 1996, quando publicado o texto oficial, em português, promulgando sua ratificação. Passados apenas sete meses, o presidente da República denunciou a ratificação da convenção, o que produziu efeitos a partir de 20 de novembro de 1997 (ORGANIZAÇÃO, 2020). Contra essa denúncia, foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1.625, que está pendente de julgamento no STF há 23 anos (BRASIL, 2020b).

No âmbito da União Europeia, desde 1975, estava previsto tratamento específico para os despedimentos coletivos, o que foi consubstanciado na Diretiva nº 129, posteriormente alterada pela Diretiva nº 59, de 1992 (UNIÃO, 1998, p. 16-21). Atentos ao fato de que ainda havia diferenças, apesar de uma evolução convergente, entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no tocante às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências desses despedimentos para os trabalhadores, foi editada, em 1998, a Diretiva nº 59, que traz alterações importantes, especialmente em relação à fixação de *quorum* para a caracterização da despedida coletiva, *in verbis*:

Para efeitos da aplicação da presente diretiva:
a) Entende-se por despedimentos coletivos os

despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros: i) ou, num período de 30 dias: - no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100, - no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores, - no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300; ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão (UNIÃO, 1998, p. 17).

Orlando Gomes (1974) também definia as despedidas coletivas como a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa (GOMES, 1974, p. 575).

Veja-se que, a partir dessas definições, há elementos suficientes para diferenciar as despedidas individuais e plúrimas das coletivas, não podendo falar em equiparação dos conceitos, como se pretende demonstrar.

Primeiramente, o comportamento do empregado é elemento central para as despedidas individuais ou plúrimas, mas é

irrelevante para a caracterização das despedidas coletivas, as quais têm sua origem numa situação econômica ou estrutural independente da conduta do trabalhador. Não se pode conceber igualar a despedida coletiva com um desligamento que esteja relacionado com o comportamento do trabalhador no seio da relação de emprego, ainda que envolva, um único ato realizado por diversos empregados, como uma falsificação de documentos ou a constatação de assédio moral horizontal.

Em segundo lugar, distinguem-se as despedidas em razão da possibilidade de ocupação imediata do posto de trabalho. Isso porque a oferta de trabalho é elemento de equilíbrio da economia, de modo que as despedidas individuais e plúrimas causam menor impacto no cenário econômico e social do que as coletivas. O impacto é menor porque esses postos de trabalho serão ocupados por outros trabalhadores, em curto ou médio prazo.

As despedidas coletivas, por seu turno, por envolverem uma causa econômica ou técnica – falência, incorporação, fusão, mudança de sede para outro Estado –, atingem a conjuntura da empresa e atacam a existência do próprio posto de trabalho. E, por isso, os governos, as empresas e os sindicatos devem atuar em conjunto na busca de estratégias criativas para minimizar os efeitos dessas rescisões, dada a necessidade de comprovação de um justo motivo e de um procedimento prévio à despedida, como se observa na Parte III da Convenção n° 158 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 1982).

No Brasil, entretanto, a situação tem se mostrado mais complexa e deve ser examinada antes e depois da reforma trabalhista.

Amauri Nascimento pontuava com maestria que

[...] [o] direito trabalhista brasileiro baseou sua construção apenas nas dispensas individuais, omitindo-se frente aos despedimentos coletivos, carentes de previsão satisfatória e específica desde, pelo menos, a vigência da atual Constituição (NASCIMENTO, 2009, p. 07)

Antes do advento da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), a doutrina e jurisprudência nacional encaminharam-se para o reconhecimento da necessidade de um procedimento especial contando com a presença dos sindicatos nos desligamentos em massa.

Isso porque, embora a Constituição e a CLT não façam distinção entre os tipos de desligamentos, após o julgamento paradigma no caso *Embraer*, em que mais de 4.000 trabalhadores tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, abruptamente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento – a ser aplicado em casos análogos posteriores – de que os princípios constitucionais e todo o aparato jurídico internacional já referido não permitem apenas o pagamento de indenização nas despedidas coletivas, como se fossem simples despedidas individuais ou plúrimas. Isso porque o contexto social é mais grave e necessita ser mais bem observado nesses casos, por meio de procedimentos que dificultem a reação econômica que não considera os outros atores envolvidos na relação de emprego.

Aponta o ministro Maurício Godinho Delgado (2019) ao proferir o voto:

[...] A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º, e 170, VIII, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes

(TST-RODC 309/2009-000-15-00.4. Rel. Min Mauricio Godinho Delgado. Sessão de 10.08.2009. DEJT de 4.9.2009. Seção Especializada em Dissídio Coletivo) (DELGADO, 2019, p. 1383).

Assim, a partir dessa decisão, a jurisprudência trabalhista reconhecia a nulidade das despedidas coletivas quando não houvesse negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional previamente.

Ainda que a matéria esteja pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de Recurso Extraordinário (RE)¹, cuja repercussão geral já foi reconhecida, conforme RE nº 999.435, a reforma trabalhista alterou esse cenário, ao acrescentar o art. 477-A à CLT, que assim dispõe:

As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (BRASIL, 2017).

A simples leitura do dispositivo já aponta a existência de vícios. Como já referido, para que sejam devidamente caracterizadas, as despedidas coletivas dependem da existência de um justo motivo. Assim, a redação do artigo supramencionado é falha ao tratar de “[...] dispensas **imotivadas** individuais, plúrimas ou coletivas” (BRASIL, 2017, grifo nosso), porquanto **não há** falar em **dispensa imotivada coletiva**, uma vez que sempre serão motivadas, conforme define a própria CLT no art. 165 (BRASIL, 1943).

Também se pode argumentar que a jurisprudência do TST anterior à lei não exigia a autorização dos sindicatos ou a celebração de

¹ Durante a redação desse artigo, os min. Marco Aurélio e min. Alexandre de Moraes votaram no sentido de dar provimento ao RE, afastando a tese fixada pelo TST, no sentido de impor a negociação coletiva nas hipóteses de despedidas coletivas ou em massa. Em 24/03/2021, o julgamento ainda estava sobrestado pelo pedido de vista do min. Dias Toffoli (BRASIL, 2021b).

uma convenção coletiva ou acordo coletivo para a realização das despedidas, mas apenas a negociação prévia com as associações profissionais, no intuito de preparar as melhores condições ou até de evitar as despedidas. Os sindicatos não tinham, na interpretação jurisprudencial anterior à lei, a função de impedir ou não autorizar as despedidas coletivas, mas o direito de participar do processo que levou à decisão empresarial, como medida para diminuir os impactos da crise sobre os contratos de trabalho. Essa participação é uma manifestação do diálogo social, como instrumento adequado para ampliar a participação democrática na vida da empresa.

Fora essas questões literais, equiparar as despedidas individuais e plúrimas às coletivas e afastar a necessidade de participação dos sindicatos parece até contraditório no contexto da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017). Isso porque a reforma trabalhista supostamente foi elaborada com o objetivo de valorizar a negociação coletiva, especialmente ao estabelecer o negociado sobre o legislado no art. 611-A da CLT.

Nesse ponto, pode-se pensar no que Deveali (1953, p. 138) chama de sinceridade da legislação laboral. Segundo o autor, leis falsas não são incomuns no Direito do Trabalho e prometem algo que não cumprem realmente. Essa insinceridade pode ser formal ou substancial. É formal quando a legislação trabalhista usa palavras pomposas para definir conceitos simples. E é substancial quando a lei possui diferentes propósitos do que declara ou quando algumas disposições quase anulam ou modificam substancialmente o escopo central do texto.

Ao andar em sentido contrário ao que vinha caminhando a jurisprudência e a doutrina, a lei desvaloriza o diálogo social e a participação democrática na construção de estratégias que minimizem as consequências das crises empresariais. Com isso, subestima o papel do trabalhador, reduzindo-o a simples fator de produção a ser gerido pelo empresário, em razão de um vínculo contratual que pode ser desfeito por vontade exclusiva de uma das partes.

Judith Martins-Costa (2005, p. 45, grifos da autora) ensina que “[...] a liberdade de contratar não existe ‘em si’, mas ‘para algo’, isto é, está permanentemente polarizada e conformada para os *finis a que se destina*”. Esses fins, segundo a autora, não são apenas concretizar a liberdade de iniciativa econômica, mas, por igual, os princípios estruturantes do art. 1º, bem como as liberdades, as garantias e os direitos previstos nos arts. 5º e 7º, entre outros, da Constituição Federal.

A ideia de função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil (BRASIL, 2002), também demonstra o atraso do art. 477-A da CLT, ao excluir a participação dos principais interessados (*stakeholders*), por meio de suas associações, da proteção que os iguala, como advertia Supiot (2016), justamente no momento em que mais precisam.

Nesse sentido, Judith Martins-Costa aduz que:

Conquanto expresso no Código [**Civil**] em tema de propriedade e contrato, o princípio [**da função social do contrato**] manifesta-se também no Direito da Empresa: conjugando os fatores da produção (trabalho, capital e recursos humanos) e os agentes do processo econômico (consumidor, trabalhador e empresário), as empresas têm, indiscutivelmente, dimensão transindividual ou comunitária (MARTINS-COSTA, 2005, p. 41, grifo nosso).

Essas diretrizes representam o que o Direito do Trabalho modernamente vem defendendo quanto à necessidade de participação de todos os envolvidos no processo social de elaboração da norma, ao contrário do que fez o legislador reformador brasileiro.

Assim, ainda que o Brasil tenha denunciado a Convenção nº 158 da OIT, em 1996 – decisão cuja constitucionalidade está pendente –, nosso ordenamento jurídico autoriza, ou melhor, demanda a construção de diálogo social efetivo por meio da participação dos trabalhadores, empregadores e de suas associações, durante todo o contrato de trabalho, especialmente no momento da extinção

contratual decorrente de crises econômicas empresariais, como é a situação causada pela pandemia decorrente da Covid-19.

Por isso, analisar-se-á, no próximo tópico, as medidas adotadas na pandemia e a valorização do diálogo social.

4 PANDEMIA, DESPEDIDAS E DIÁLOGO SOCIAL

Até mesmo as escolas de cunho liberal reconhecem que o equilíbrio do mercado, entre outros fatores, depende da oferta de trabalho. Nas crises, a forte incerteza quanto à trajetória econômica de um país leva o setor privado a assumir uma postura defensiva, cortando gastos em consumo e adiando decisões de produção e investimento, o que atinge diretamente a manutenção dos postos de trabalho (CARVALHO, 2020).

Em abril de 2020, segundo a OIT (ORGANIZAÇÃO, 2020), empresas de todos os tamanhos já apresentavam alguma forma de desafio, com ameaça real de declínios significativos nas receitas, insolvências e perda de emprego, especialmente as empresas de pequeno e médio portes.

Durante o *lockdown*, muitos países tomaram medidas sem precedentes para neutralizar os efeitos econômicos e no mercado de trabalho. O maior componente do apoio financeiro foi para manter as empresas ativas, o que se deu de variadas formas, mas, normalmente, contaram com a participação das associações representativas dos interessados e envolvidos no processo.

Para enfrentamento da crise da Covid-19, a França subsidiou os salários dos empregados das empresas forçadas a cessarem as atividades devido a medidas de bloqueio ou distanciamento social, no percentual de 70% do salário bruto do empregado (100% para o salário mínimo), até o limite de 4,5 salários mínimos, por um período máximo de doze meses, sendo prevista uma redução progressiva do suporte governamental (ORGANIZAÇÃO, 2020). Todavia, diante da permanência do estado de emergência, houve prorrogação do subsídio, com o pagamento de até 84% dos

salários dos empregados de empresas em dificuldades (FRANÇA, 2021). Além disso, a França criou um protocolo nacional de medidas para garantir a segurança dos trabalhadores, destacando a necessidade de manutenção do diálogo social e participação dos trabalhadores e de suas associações na tomada de decisões.

A Dinamarca divulgou um conjunto de ações, objeto de acordo tripartite entre governo, empresas e trabalhadores, em que o Estado ficará responsável pelo pagamento de 75% dos salários por três meses para empregadores que não realizem dispensas (KALIL, 2021).

A Itália, diante da reivindicação das centrais sindicais, adotou a proibição de dispensas por motivos econômicos por 60 dias e apoio financeiro às empresas, o que ao tempo deste artigo fora estendido até março de 2021 (KALIL, 2021).

No Reino Unido, foi anunciado que o governo pagará 80% do salário dos empregados que não conseguem trabalhar em razão da pandemia, o que foi uma reivindicação dos sindicatos (KALIL, 2020).

No Brasil, uma pesquisa incipiente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas – revelou que o país tinha, até 15/06/2020, 4 milhões de empresas, das quais 2,7 milhões (67,4%) mantinham atividade total ou parcialmente, 610,3 mil (15%) estavam fechadas temporariamente e 716,4 mil (17,6%) foram encerradas definitivamente. Isso significa que mais de 30% da economia do país ficou paralisada, o que acarretou a despedida de milhares de pessoas (BRASIL, 2020d). A pesquisa mostrou ainda que das 948.860 empresas consultadas e em funcionamento, ainda que parcial, 29,7% reduziram mais da metade de seus empregados, 32,4% reduziram entre 26% a 50% da mão de obra, e o restante fez redução de pelo menos 25% (BRASIL, 2020d).

Em março, as centrais sindicais apresentaram documento prevendo medidas para o enfrentamento da pandemia. O Governo

Federal, no mesmo mês, decretou o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 06 (BRASIL, 2020e) e, especificamente de cunho trabalhista, editou as MPs nº 927 e nº 936 (BRASIL, 2020f; 2020g), sem acolher nenhuma das propostas realizadas pelas centrais (KALIL, 2020).

A MP nº 927 (BRASIL, 2020f) reconheceu que a pandemia era situação de força maior e para a qual não concorreram, direta ou indiretamente, os empregadores. Além disso, a medida estabelecia que os acordos individuais tivessem preponderância sobre os demais instrumentos normativos, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal, visando a garantir os vínculos empregatícios e permitindo a flexibilização de uma série de direitos trabalhistas. Essa MP não foi convertida em lei, tendo seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020.

Já a MP nº 936 (BRASIL, 2020g), convertida na Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020a), instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cuja principal função é a gestão da crise econômica pelas empresas, permitindo, entre outras medidas, a suspensão do contrato de trabalho e alterações em jornada e em salários, mediante acordo escrito, entre trabalhadores e empregadores.

Tudo isso referendado pelo STF, conforme se vê na decisão da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020c). A Corte reconheceu que a *ratio* das normas emergenciais é a manutenção dos empregos e da atividade produtiva, independente da participação dos sindicatos nesse contexto.

O voto vencedor e que abriu a divergência foi do min. Alexandre de Moraes, para quem a ideia da MP é “[...] fornecer uma opção proporcional e garantidora do trabalho, mas proporcional entre empregado e empregador” (BRASIL, 2020c, p. 41). Prossegue esclarecendo que é um período de acomodação e de manutenção também das próprias empresas, do empreendedor, para que ele possa continuar mantendo os empregos. Para ele, não houve violação da Constituição em relação à obrigatoriedade da

participação dos sindicatos, porque não há, na situação da pandemia, conflito típico de trabalho entre empregado e empregador, mas convergência de interesses entre eles, para a viabilidade da empresa e dos postos de trabalho.

De acordo com as lições de Amauri e Sônia Nascimento (2014), no quadro institucional do Direito do Trabalho, é conveniente a previsão de medidas adequadas para a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, dentre as quais está a preservação das empresas. Segundo explicam os autores, a partir da metade dos anos de 1970, as crises econômicas afetaram sobremaneira os empregos, de modo que não bastava mais defender apenas os interesses dos trabalhadores, mas se fazia necessário atender aos interesses da gestão e da preservação empresarial.

Nesse sentido, Maria Palma Ramalho (2012, p. 524) aponta a existência do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa como derivado do princípio da proteção ao trabalhador, tendo sido consagrado no ordenamento jurídico português desde 1975. Porém, a autora destaca a importância do princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, decorrente da propriedade privada e da livre iniciativa, garantidos na Constituição portuguesa. Com base nisso, adverte a autora que tanto o princípio da proibição dos despedimentos, como o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão devem conviver numa relação dialética de compensação, de modo que ambos devem ser considerados como valorações fundamentais específicas do sistema jurídico laboral (RAMALHO, 2012, p. 528).

Sobreleva-se de importância o ensinamento de Deveali (1953, p. 130) quanto à existência de certa carga inercial por parte do Estado na dinâmica socioeconômica, deixando aos atores sociais que acomodem seus interesses dentro do contexto por eles conhecido, ao que Delgado chama de adequação setorial negociada (DELGADO, 2019, p. 1575). Caso contrário, adverte Leandro Dorneles (2019, p. 134), pode ocorrer o fenômeno da *reatividade do mundo econômico-social*, segundo o qual qualquer intervenção

estranha (ação estatal) é capaz de provocar reações não previstas inicialmente, que podem, inclusive, ir além dos grupos sociais imediatamente afetados, por exemplo, estimulando a retirada de empresas do país e a extinção de postos de trabalho.

Sob o pretexto da manutenção dos pontos de trabalho na pandemia, as medidas provisórias autorizaram a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, consagrados no art. 7º, *caput*, VI, XIII, XXVI e art. 8º, *caput*, III e VI da CF (BRASIL, 1988)

Não há, na Constituição Federal (BRASIL, 1988) qualquer limitação à participação dos sindicatos nos conflitos entre capital e trabalho, ao contrário do que foi esposado no voto do ministro Alexandre de Moraes. O texto constitucional é claro em assegurar a legitimidade ampla dos sindicatos para a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria que representa, conforme já reconhecida no RE nº 883.642 (BRASIL, 2015).

Além disso, como referido, o sistema de relações de trabalho é composto por trabalhadores, empregadores, suas organizações e o governo, que se relacionam de duas maneiras: por conflito ou por negociação em sentido *lato* (URIARTE, 2002, p. 161).

Dessa maneira, a ideia de participação dos sindicatos apenas nos conflitos de trabalho limita indevidamente a liberdade sindical, que inclui todas as formas de relacionamento entre os atores do sistema de relações de trabalho, tais como, informação, consulta, negociação coletiva, participação, acordo social e até o conflito.

Assim, o que se vê é que tanto as medidas governamentais, quanto a decisão do STF não foram hábeis a realizar o compromisso internacional assumido pelo Brasil, de fomentar e criar meios – no plano normativo e procedimental – para garantir a participação democrática de todos os atores sociais, por meio do diálogo social.

A tão almejada manutenção dos empregos, ao que tudo indica, também não foi garantida, já que ao tempo deste artigo, ao

menos, três grandes empresas anunciaram sua retirada do país², causando a despedida de milhares de trabalhadores, no cenário da pandemia, sem que as medidas adotadas pelo governo tenham sido suficientes para evitar as decisões empresariais.

Certamente, essa restrição ao diálogo social, como já demonstrado, não foi uma situação excepcional fruto da emergência causada pela pandemia. Há anos, o tripartismo está longe de ser uma realidade do Direito do Trabalho brasileiro, como se viu na reforma trabalhista e se vê constantemente nas numerosas despedidas coletivas em que os trabalhadores perdem seus empregos de um dia para o outro sem que qualquer outra estratégia tenha sido minimamente discutida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A base do diálogo social é formada por organizações de trabalhadores e de empregadores sólidas e independentes, com capacidade técnica e com acesso às informações necessárias para um diálogo transparente e sério, bem como vontade política dos governos de construir um compromisso sincero com todas as partes interessadas. Além disso, o respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva também deve ser constantemente reforçado e aprimorado. Não se ignoram as dificuldades de utilização do diálogo social, especialmente em países de capitalismo periférico, cuja necessidade de subsistência dos cidadãos muitas vezes cede ao apelo econômico.

Por isso, o apoio institucional adequado, por meio de técnicas de solução de conflitos – como as mediações e conciliações –, e os processos sociais, que propiciem um marco de referência no qual possam ser confrontados os pontos de vista dos empregadores,

² Ao tempo de redação deste artigo, a Ford, a General Mills, responsável pela Yoki, e a Forever 21 informaram que deixarão de produzir no Brasil (ALMEIDA; NETO, 2021).

dos trabalhadores e do Estado, são indispensáveis para canalizar as contradições dentro das práticas de *social dialogue*.

Alternativas, como adoção de trabalho remoto (teletrabalho/ *home office*); flexibilização de jornada, redução de jornada e adoção de banco de horas; antecipação de férias coletivas e individuais; concessão de licença remunerada; suspensão parcial dos contratos de trabalho (*lay off*) podem ser ferramentas úteis a serem adotadas antes da ruptura abrupta dos contratos de trabalho, mas devem contar sempre com a participação ativa e transparente de todos os atores sociais envolvidos.

Além disso, privilegiar o uso da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, é medida que afirma os valores do diálogo social num Estado Democrático.

Essas práticas evitam que os sindicatos profissionais se tornem meros sufragadores das decisões empresariais. Grande número de denúncias que chega ao Ministério Público do Trabalho (MPT) trata justamente da ausência de participação efetiva da entidade sindical, que acaba atuando apenas para negociar o pagamento, e muitas vezes parcelado, de verbas rescisórias. Inclusive, isso pode causar um aumento expressivo do procedimento previsto no art. 855-B da CLT (BRASIL, 1943), expediente que, quando mal utilizado, faz com que uma massa de trabalhadores acabe, em nome de sua subsistência, dando quitação de outras verbas do contrato de trabalho para o recebimento de seus haveres rescisórios.

Nessas situações, cabe a correção do caminho pelo Poder Judiciário, sem que isso caracterize violação à autonomia coletiva ou intervenção indevida nas organizações sindicais.

A pandemia causada pela Covid-19 instaurou um desafio sem precedentes para governos, trabalhadores, empresas e sociedade em geral. Porém, o crítico momento não pode servir como

salvo-conduto para o aumento da desigualdade na relação de trabalho. Ademais, as instituições devem estar preparadas para amparar as demandas sociais, de modo a respeitar os interesses envolvidos, criando espaços e oportunidades para a realização do diálogo social efetivo.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em:

BRASIL. **Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998**. Promulga a Convenção número 144 da OIT sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020e**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 18 jan. 2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Pulso Empresa: impacto da COVID-19 nas empresas**. Brasília, DF: IBGE, 16 jul. 2020d. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/548281f191c80ecbbb69846b0d745eb5.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020a**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020f**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do

estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n 936, de 1º de abril de 2020g. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 jul. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Plenário). Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 6.363. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020c]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em 27 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 1.625. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020b]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário (RE) nº 883.642. Repercussão geral tema: 823. Indicado como representativo (CPC, ART. 1.036, § 1º). Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2015]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4758938>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 999.435**. Despedida / dispensa imotivada, acordo e convenção coletivos de trabalho. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2021b]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 29 mar. 2021.

CARVALHO, Laura. **Curto-circuito**: o vírus e a volta do Estado. São Paulo: Todavia, 2020.

CESARINO JUNIOR, Antonio F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Segurança jurídica, ciência da legislação laboral e reformas trabalhistas: um diálogo entre clássico e contemporâneo. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 121-149, jan./jun. 2019.

FRANÇA. Ministério do Trabalho, do Emprego e da Inserção. **Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19**. [Paris]: Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 9 jan. 2021. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. **Revista LTr**, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575- 579, jul. 1974. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Passou da hora de incluir os trabalhadores nos debates sobre a COVID-19. **Justificando**, São Paulo, 31 mar. 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/03/31/passou-da-hora-de-incluir-os-trabalhadores-nos-debates-sobre-a-covid-19>. Acesso em: 2 jan. 2021.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS-COSTA, Judith. Reflexões sobre o princípio da função social dos contratos. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 41-66, maio. 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 7-16, jan. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLEA, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo**. 5. ed. Madrid: Civitas, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 158**. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Conferência Internacional do Trabalho, 68ª reunião, Genebra, 1982. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização justa**. Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Sessão, Genebra, 10 jun. 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT: COVID-19 causa perdas devastadoras de empregos e horas de trabalho**. Genebra: OIT, 7 abr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741052/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório VI diálogo social e tripartismo**. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, Genebra, 29 maio 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf. Acesso em: 25 ago. 2020

PIRES, Eduardo Soto. Considerações para a regulamentação das demissões coletivas no Brasil. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, São Paulo, v. 36, p. 13-39, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: dogmática geral**. Coimbra: Almedina, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. OIT, tripartismo, diálogo social e concertação social. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 205, p. 43-66, set. 2019.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouse Gulbenkian, 2016.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva n° 59. **Official Journal**, Bruxelas, 12 ago. 1998, p. 16-21. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj>. Acesso em: 20 ago. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Os 20 princípios do pilar europeu dos direitos sociais**. Bruxelas: UE, 2020. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt. Acesso em: 20 ago. 2020.

URIARTE, Oscar Ermida. Diálogo social: teoria y prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 106, p. 159-173, abr./jun. 2002.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 647.651**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2021a]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4104046>. Acesso em: 16 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 135**. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Conferência Internacional do Trabalho, 56ª reunião, Genebra, 1971. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Conferência Internacional do Trabalho, 86ª Sessão, Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA À
ATIVIDADE JURISDICIONAL: desafios e
perspectivas para sua implementação no Judiciário**

***ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLIED TO
JURISDICTIONAL ACTIVITY: challenges and
perspectives for its implementation in the Judiciary***

Fernanda de Vargas Machado*
Cristiano Colombo**

RESUMO

O presente artigo versa sobre a implementação da Inteligência Artificial (IA) na atividade jurisdicional. Como problema de pesquisa, reflete-se sobre quais são os bancos de dados passíveis de serem utilizados e de que forma se dará a aplicação da IA no processo. O objetivo geral é refletir acerca da adequada aplicação da IA no ambiente processual, orquestrada pelo contexto principiológico da IA e da disciplina de proteção de dados pessoais. Como objetivo específico, estabeleceram-se reflexões sobre os desafios para sua utilização no campo judiciário como ferramenta de auxílio à atividade judicial, e não de substituição da decisão. Inicialmente, são apresentados os conceitos acerca da IA e institutos ligados à temática, bem como princípios e disposições contidas na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e nas resoluções da União Europeia. Na segunda parte, são elencadas, com base em informações divulgadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ),

* Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul). Mestranda no Programa de Mestrado Profissional de Direito da Empresa e dos Negócios da Unisinos. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: fernanda.vargas@trt4.jus.br.

** Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Doutor e mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor permanente do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da Unisinos; professor de graduação em Direito e Relações Internacionais da Unisinos; professor de graduação em Direito das Faculdades Integradas São Judas Tadeu. E-mail: cristianocolombo@unisinos.br.

ferramentas de IA em desenvolvimento ou já implementadas em tribunais do país, bem como perspectivas quanto ao uso dessa tecnologia na atividade jurisdicional. Por último, são apresentadas considerações finais, atribuindo ao ser humano a centralidade. A Inteligência Artificial deve ser pensada e implementada em favor da humanidade e estar sob seu controle, mediante o emprego de meios transparentes e seguros, observando os direitos fundamentais, em especial, a dignidade da pessoa humana e o bem-estar de todos. A metodologia utilizada na pesquisa é dedutiva, com revisão bibliográfica e documental, abrangendo doutrina e legislação nacional, da União Europeia e normativos do Poder Judiciário.

PALAVRAS-CHAVE

Inteligência artificial. Poder Judiciário. Desafios e perspectivas. Princípios. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

ABSTRACT

This article deals with the implementation of Artificial Intelligence (AI) in the jurisdictional activity. As the subject of this research, it is reflected on which databases are likely to be used and how the application of AI will take place in the process. The general objective is to reflect on the proper application of AI in the procedural environment, orchestrated by the principled context of AI and the discipline of personal data protection. The specific objective is to establish reflections on the challenges for its use in the judicial field as a tool to aid judicial activity, and not as a substitute for it. Initially, the concepts about AI and institutes related to the theme are presented, as well as principles and provisions contained in the General Law on Personal Data Protection (LGPD) and in the resolutions of the European Union. In the second part, AI tools under development or already implemented in courts in the country, as well as perspectives on the use of this technology in the jurisdictional activity, are listed based on information released by the National Council of Justice (CNJ). Lastly, final considerations are presented, centralizing on the human being. Artificial Intelligence must be thought and implemented in favor of humanity by being under their control, through the use of transparent and secure means, observing fundamental rights, in particular, the dignity of the human person and the well-being of all. The methodology used in the research is deductive with bibliographic and documentary revision, covering national and European Union doctrine and legislation, as well as norms of the Judiciary.

KEYWORDS

Artificial intelligence. Judiciary. Challenges and perspectives. Principles. General Law on Personal Data Protection.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Inteligência Artificial;
 - 2.1 Inteligência Artificial (IA) e banco de dados do Poder Público;
 - 2.2 Quadro jurídico nacional e europeu;
- 3 Inteligência Artificial na atividade jurisdicional;
 - 3.1 Cenário atual da Inteligência Artificial no Poder Judiciário;
 - 3.2 Perspectivas ao uso da Inteligência Artificial na atividade jurisdicional;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 25/02/2021.

Data de aprovação: 02/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) vem ocupando espaço cada vez maior no cotidiano da humanidade. As funcionalidades acessíveis por *smartphones*, com aplicativos que se voltam a tarefas pessoais, implementadas sob forma de computação vestível (óculos e relógios, com sensores) e da domótica (automação das residências) (UNIÃO, 2014), inclusive, em matéria de gestão de atividades profissionais, focadas em tarefas e metas, revelam suas múltiplas finalidades. Sua aplicabilidade estende-se pelas mais diversas áreas, como no setor do transporte, da saúde, da publicidade comportamental, no comércio, fazendo vibrar a existência humana do físico ao virtual, oportunizando nova experiência, caracterizada pela unicidade, em uma *onlife experience* (FLORIDI, 2014).

Afora às aplicações da IA entre os particulares, o Poder Público também desenvolve, implementa e oferece aos cidadãos serviços e resultados por meio de suas ferramentas. A IA pode e já vem sendo utilizada na atividade jurisdicional, em maior ou menor escala, servindo de suporte à entrega jurisdicional e visando à

maior eficiência da máquina pública. Discute-se quanto aos limites necessários para que a máquina não substitua o homem: que a decisão seja, afinal, do juiz. Além dessa questão primordial, mas não menos importante, a proposta do presente estudo é também refletir sobre os desafios e perspectivas quanto à sua implementação e uso na atividade jurisdicional, perpassando-se por questões como fontes de dados passíveis de serem utilizadas; o propósito da IA no processo judicial e os princípios e normas aplicáveis para garantir boas práticas na administração e uso dessa tecnologia.

Destarte, o presente estudo pretende traçar um panorama a respeito do uso e implementação da IA no âmbito do Poder Judiciário, diante da necessidade de dados pessoais para a sua consecução e a possibilidade de acesso a bancos de dados do poder público a subsidiar a atividade jurisdicional. Buscar-se-á analisar as normas aplicáveis no âmbito nacional e no plano internacional europeu, ponderando-se acerca dos limites para a sua implementação e uso pelo Poder Judiciário. Tecer-se-ão considerações sobre a necessária observância da ética, da transparência e do princípio da finalidade que deve ser perseguido na adoção de ferramentas no campo judiciário e de meios de controle quanto ao seu uso e implementação.

Na primeira seção deste artigo serão apresentadas questões conceituais, citando-se alguns exemplos de banco de dados no setor público, apontando-se a possibilidade de acesso e tratamento pelo Poder Judiciário. Outrossim, serão abordados os princípios aplicáveis na seara da proteção de dados e da IA, com referência à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), legislação europeia e também normativos do próprio Poder Judiciário.

Na segunda seção, serão tecidas considerações sobre o uso da IA na atividade jurisdicional. Com base em dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), citar-se-ão diversos sistemas de IA utilizados pelos tribunais do país.

Por fim, enfrentar-se-ão os riscos que essa tecnologia representa no ambiente do processo, inclusive o decisório, além de

salientar a necessidade de haver legislação específica sobre o tema. Ponderar-se-á sobre a leitura principiológica necessária ao desenvolvimento, implementação e uso da IA na atividade jurisdicional, por meio de medidas de controle e de boas práticas, rumo à necessidade de implementação de normas no uso específico da IA.

A metodologia utilizada na pesquisa é dedutiva, com revisão bibliográfica e documental, com abrangência à doutrina e legislação nacional, da União Europeia e normativos do Poder Judiciário.

2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Quarta Revolução Industrial está repleta de novidades tecnológicas que se estendem por diversas áreas de conhecimento, formando ondas de descobertas, como

[...] inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica (SCHWAB, 2016, p. 11).

As inovações se interligam, entrelaçam e se alimentam reciprocamente, estabelecendo-se “[...] uma sobreposição, uma dependência, uma aceleração mútua” (KAUFMANN, 2016, p. 2).

Compreende-se a IA como

[...] um sistema que é baseado em software ou incorporado em dispositivos de hardware e que exhibe comportamento inteligente, inter alia, coletando, processando, analisando e interpretando seu ambiente e agindo com algum grau de autonomia, para atingir objetivos específicos (PARLAMENTO, 2020).

Da análise de seu conceito, observa-se a importância do papel dos sensores, para que seja possível à máquina mapear e perceber o ambiente, bem como a necessidade do tratamento de dados pessoais, que serão coletados como *input*, a fim de

que seja possível gerar interpretações, enfim, previsões, como *output*. Dados pessoais e sensores, portanto, são temas de matriz comum à Internet das Coisas (IoT), à robótica, veículos autônomos, bem como à IA, tornando simbiótica e concomitante a evolução das tecnologias. Outrossim, a necessidade de que o sistema esteja “[...] agindo com algum grau de autonomia” se liga ao “[...] salto de qualidade”, ao fato de que a “[...] máquina cresce aprendendo, assim como um bebê”, “[...] evolui com a experiência” (RUFFOLLO, 2020, p. 13).

A fonte de alimentação da IA são os dados, que servem de base aos algoritmos. Algoritmos são o “[...] *how to do* do programa, ou seja, é a maneira que o computador executará alguma função desenvolvida em seu código” (MUNHOZ; PIO JUNIOR, 2020, p. 5), tornando-se, portanto, o próprio homem a fonte geradora de dados (COLOMBO; ENGELMAN, 2020, p. 230). Em sendo assim, enquanto para os seres humanos o acúmulo de experiências, de momentos profícuos e também desventurosos da vida propulsiona a Inteligência Natural, no que toca às máquinas, a evolução da IA se liga à sua exposição ao volume de dados. Quanto maior o volume de dados, melhor será a resposta às situações apresentadas.

2.1 Inteligência Artificial (IA) e banco de dados do Poder Público

Os bancos de dados são fontes aceleradoras e expansivas de IA, tanto ofertadas pelos internautas voluntariamente, como decorrente, em certa medida, de obrigações determinadas pelo Poder Público, seja ao governo, seja para o acesso à Justiça.

Como exemplo de fornecimento de dados ao governo, tem-se o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-Social), que, conforme preceitua o Decreto nº 8.373 (BRASIL, 2014), tem como escopo a unificação da forma como são prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais (SERVIÇO, 2017). Outro exemplo é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged),

“[...] criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (BRASIL, 2020b). Os dados pessoais constantes nos referidos cadastros são riquíssimos, na medida em que trazem detalhes, com granularidade, do contrato de trabalho, a ser *inputs* a atividades algorítmicas. Além de servirem como meios de provas, poderão subsidiar a construção de perfis comportamentais, no tempo, de empregados e de empregadores, além de fins estatísticos, entre outros, que possam contribuir na administração da Justiça. Funcionalidades podem ser criadas a alimentar *softwares* de IA ligadas a decisões judiciais.

Além dos dados governamentais, por certo, a maior fonte à IA no campo jurisdicional são os próprios dados obtidos no e do processo judicial eletrônico, instituído pela Lei nº 11.419 (BRASIL, 2006). A exemplo, citam-se as informações fornecidas quando da propositura de petições iniciais, inclusive com dados pessoais; dados relacionados a pesquisas patrimoniais no *iter* processual; imagens e áudio em mídia digital (perícias, audiências); elementos informados pelas serventias quanto às matérias objeto da ação no sistema; dados obtidos a partir de repetição de ações, de citação de súmulas de jurisprudência ou a partir de palavras-chave eleitas, dentre inúmeros outros exemplos que se poderiam pensar. Nesse cenário, o Processo Judicial eletrônico (PJe) ganha especial relevância, por sua característica digital, ou seja, formado inteiramente por dados que podem servir de algoritmo à IA na área judiciária.

Na Advocacia-Geral da União (AGU), desde 2013, está em uso o Sistema de Inteligência Jurídica (Sapiens), ferramenta de IA que contém “[...] avançados recursos de apoio à produção de conteúdo jurídico e de controle de fluxos administrativos e processuais” (BRASIL, 2020e) e integrado com sistemas informatizados do Poder Judiciário e do Executivo (BRASIL, 2020e). O sucesso na implementação e uso do Sapiens, que inclusive passará a ser utilizado em estados e municípios em virtude de acordos de cooperação técnica firmados com a União (BRASIL, 2020e), corrobora

a viabilidade da aplicação da IA na atividade judicial, tanto para sugestão de conteúdo (como auxílio à tomada de decisão), como para a melhor administração do processo e também da atividade jurisdicional.

O Juízo 100% Digital, previsto na Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020 (BRASIL, 2020c), com aderência facultativa pelas partes, prevê que todos os atos processuais são praticados por meio eletrônico (BRASIL, 2020c), o que, por sua própria natureza, fomenta e incrementa o banco de dados do Poder Judiciário. Vários tribunais já aderiram ao projeto, tais como, os Tribunais Regionais do Trabalho da 9^a, 14^a e 15^a Regiões (PROJETO, 2021; PARA, 2021).

Diante da quantidade de dados, o desafio que se apresenta é a sua transformação em informação útil, vencendo o excesso poluente, em um cenário de *overinformation*, rumo à sua adequada classificação, com a possibilidade de ser aplicada na atividade jurisdicional

[...] pois o sistema tem a condição de reunir uma quantidade gigantesca de dados e transformá-los em requisito e indicativos decisórios, que são impossíveis ao ser humano (COLOMBO; ENGELMANN, 2020, p. 227).

Os dados obtidos servirão como fundamental às decisões judiciais, como, por exemplo, nos casos do Caged e do E-Social, em que fatos, datas, ambientes, ali são descritos pelo próprio empregador, e que estão ligados aos pedidos trazidos nas reclamações trabalhistas, associados às informações reunidas pelo próprio Poder Judiciário, em especial com o advento do processo eletrônico e do Juízo 100% Digital, que podem servir de *input* à IA.

2.2 Quadro jurídico nacional e europeu

No cenário nacional, a Lei nº 13.709 (BRASIL, 2018) – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa

natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (art. 1º) (BRASIL, 2018). O art. 6º da LGPD dispõe acerca dos princípios que devem ser observadas para a realização do tratamento de dados pessoais, dando destaque especial à boa-fé e elencando outros dez princípios: finalidade; adequação; necessidade; livre acesso; qualidade dos dados; transparência; segurança; prevenção; não discriminação; responsabilização e prestação de contas (BRASIL, 2018).

A Administração Pública possui autorização legislativa para uso e tratamento de dados sem que haja consentimento expresso do usuário, consoante art. 7º, IV e VIII e, também art. 11, inciso II, alíneas “b”, “c” e “f”, ambos da LGPD. Todavia, “[...] esse acesso não pode ser ilimitado, despropositado, geral ou aleatório” (COLOMBO; ENGELMANN, 2020, p. 238). Seguindo esse raciocínio, “[...] para administração pública acessar e tratar os dados pessoais dos cidadãos, deverá observar a aplicação dos ‘princípios clássicos de proteção de dados’”, citados por Doneda, “[...] como o princípio da finalidade, da transparência, da segurança, proporcionalidade e do princípio da minimização” (COLOMBO; ENGELMANN, 2020, p. 239).

A União Europeia é referencial normativo em temas relacionados à tecnologia. Além de legislação envolvendo dados pessoais e sua circulação, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (PARLAMENTO, 2016) contempla disposições tanto de Direito Civil quanto de robótica (PARLAMENTO, 2017). Mais recentemente, apresentou quadro de aspectos éticos da IA, robótica e tecnologias relacionadas (PARLAMENTO, 2020), que contém referenciais passíveis de utilização em caso de lacuna no direito brasileiro, como autoriza a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB).

Trata-se de temas que se interligam e que, pela amplitude de aplicação nos diversos campos sociais – inclusive pelo Poder

Público – e a iminência de conflitos sociais a envolver suas diversas nuances, demandam tratamento legislativo específico. A propósito, “[...] os princípios éticos comuns só são eficazes se também forem consagrados na legislação e se forem identificadas as entidades responsáveis por assegurar, avaliar e controlar o seu cumprimento”, conforme consta do item Y da introdução do relatório encaminhado à votação (PARLAMENTO, 2020).

O art. 5, item 1, da Resolução de 2020 prevê que qualquer IA, robótica e tecnologias relacionadas, incluindo *software*, algoritmos e dados utilizados ou produzidos por tais tecnologias, devem respeitar a dignidade da pessoa humana, autonomia e segurança dos indivíduos, sem prejuízo de outros direitos fundamentais previstos na Carta (PARLAMENTO, 2020). O item 3 do mesmo artigo determina que a “[...] inclusão social, a democracia, o pluralismo, a solidariedade, a equidade, a igualdade e a cooperação” sempre devem ser promovidos quando do desenvolvimento, implantação e uso dessas tecnologias (PARLAMENTO, 2020). A Resolução de 2020 também contém rol de princípios a serem aplicados ao desenvolvimento, à implantação e à utilização da IA, robótica e tecnologias afins:

- inteligência artificial, robótica e tecnologias conexas centradas no ser humano, fabricadas e controladas pelo ser humano;
- avaliação obrigatória da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas de alto risco;
- segurança, transparência e responsabilização;
- salvaguardas e medidas de correção contra a parcialidade e a discriminação;
- direito de recurso;
- responsabilidade social e igualdade de gênero no âmbito da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas;
- inteligência artificial, robótica e tecnologias conexas sustentáveis do ponto de vista ambiental;

- respeito pela privacidade e limitações ao uso do reconhecimento biométrico;
- boa governação em matéria de inteligência artificial, robótica e tecnologias conexas, nomeadamente dos dados utilizados ou produzidos por essas tecnologias (PARLAMENTO, 2020).

A exemplo da legislação europeia, o desenvolvimento, a implantação e o uso da IA pelos diversos setores da sociedade, inclusive o poder público e, assim, o judiciário, demandam tratamento legislativo específico. Embora os princípios previstos na LGPD lhes sejam aplicáveis em diversos aspectos quanto à coleta e tratamento de dados, há outras questões que demandam regulamentação. Ora, os dados são a fonte que servem de *inputs* à IA, mas o desenvolvimento, implementação e uso dessa tecnologia implica desafios distintos dos relacionados à disciplina dos dados.

Na utilização da IA pelo Poder Judiciário, por exemplo, pode-se pensar sobre limites e possibilidade de uso de dados do poder público para subsidiar decisões; sobre propostas de sugestão de decisões por meio dessa tecnologia e se, ou até que ponto, isso suplantaria a decisão do juiz; acerca de como serão os procedimentos de controle interno e externo ao uso dessa tecnologia, inclusive no que diz com a observância do devido processo legal, entre tantas outras questões já identificáveis e outras que, certamente, surgirão.

Nesse sentido, convém destacar que tramita o Projeto de Lei nº 21 (BRASIL, 2020a), que estabelece “[...] princípios, direitos e deveres e uso de inteligência artificial no Brasil”, prevendo, em seu art. 6º, princípios como finalidade, no sentido de que deve a IA buscar “[...] resultados benéficos para as pessoas e o planeta”; centralidade do ser humano, voltando-se à dignidade, à privacidade e proteção de dados pessoais, inclusive, direitos trabalhistas; transparência e explicabilidade, buscando afastar a opacidade algorítmica (BRASIL, 2020a).

Eis os princípios que devem orientar a IA, pelo que se passará a analisar sua aplicação na atividade jurisdicional.

3 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ATIVIDADE JURISDICIONAL

Em pesem as “naturais resistências encontradas na comunidade jurídica” (PINTO, 2020, p. 44), não é mais novidade o uso de inteligência artificial pelo Judiciário. Passa-se a abordar o panorama acerca do desenvolvimento, implementação e uso da Inteligência Artificial nos diversos Tribunais do País, a partir de dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

3.1 Cenário atual da inteligência artificial no poder judiciário

Conforme matéria publicada pelo CNJ, intitulada Judiciário ganha agilidade com uso de inteligência artificial, em 03 de abril de 2019,

[...] investimentos em tecnologia e em soluções de Inteligência Artificial (IA) são alguns dos caminhos definidos pelo Poder Judiciário brasileiro para responder ao crescimento exponencial das demandas da sociedade por justiça (MELO, 2019).

Nesse rastro, vários são os programas de IA identificados na referida matéria da Agência do Conselho Nacional de Justiça, que se passa a sintetizar.

Sinapse, criado pelo Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO), trata-se de “[...] plataforma dotada de IA que otimiza a realização de tarefas repetitivas e, ao mesmo tempo, garante maior segurança jurídica e maior respaldo para se minutar um processo” (MELO, 2019). Poti, Clara e Jerimum são uma família de robôs do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN), desenvolvida com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Poti, que já vem sendo aplicado, “[...] executa tarefas de bloqueio, desbloqueio de contas e emissão de certidões relacionadas ao BACENJUD” (atualmente, SISBAJUD) (MELO, 2019). Por sua vez, Jerimum promove a classificação e rotula os processos, enquanto Clara lê, recomenda tarefas e decisões (MELO, 2019). O Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) programou a Elis, que analisa processos de execução fiscal, minutando decisões e

assinando despachos. Radar é plataforma criada pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), que já lida com 5,5 milhões de feitos, tratando-se de ferramenta que agrupa os processos, identificando padrão decisório, sobretudo, quando se trata de mesmas causas e pedidos (MELO, 2019). Por sua vez, Victor é o projeto de IA utilizado pelo STF, para tornar mais eficiente e rápida a avaliação dos processos submetidos à análise da Corte. Com isso, opera-se a redução do retrabalho, a melhoria do processo e a aceleração da tramitação das ações (MELO, 2019).

Diante da significativa presença da IA nas atividades jurisdicionais, o CNJ exarou a Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020, que trata sobre ética, transparência e governança na produção e no uso de IA no Poder Judiciário. Como objetivo,

[...] visa promover o bem-estar dos jurisdicionados e a prestação equitativa da jurisdição, bem como descobrir métodos e práticas que possibilitem a consecução desses objetivos (BRASIL, 2020b).

Mais recentemente, o CNJ publicou a Portaria nº 271, de 4 dezembro de 2020, regulamentando o uso de IA no âmbito do Poder Judiciário, que “[...] se dará em plataforma comum, acessível por todos, que incentive a colaboração, a transparência, o aprimoramento e a divulgação dos projetos” (BRASIL, 2020d). Tal plataforma é o Sinapses, a ser disponibilizado pelo CNJ em parceria com o TJRO. A plataforma estará disponível 24 horas por dia, ininterruptamente (art. 8º) (BRASIL, 2020d).

Algumas hipóteses passíveis de submissão à IA no Judiciário são elencadas pelo CNJ, tais como, “triagem de casos de grande massa”, com “classificação de petição inicial conforme temas previamente estabelecidos (energia, banco, cia. aérea, etc.” (BRASIL, 2019, p. 29); “movimento processual inteligente”, observando a tabela processual unificada do CNJ (p. 29); verificação de petições (em petição inicial, por exemplo); “análise de prevenção” em consonância com o Código de Processo Civil (CPC) (p. 30); “similaridade processual”, em que a IA “varre bases processuais

e identifica similaridade entre documentos, com aplicação em diversos momentos da atividades judiciária” (p. 31); “Acórdão Sessões”, em que a ferramenta “lê, identifica e possibilita extrair partes de um acórdão, como ementa, relatório e voto” (p. 31); “Gerador de texto magistrado”, que “produz automaticamente sugestões de textos (autocomplete) com base no que já foi escrito” (p. 32); “Sumarizador”, a fim de resumir grandes conjuntos de textos (p. 32), entre outros (BRASIL, 2019).

Ou seja, a IA pode ser empregada desde antes da petição inicial até o arquivamento do processo. Não necessariamente para substituir a decisão judicial, que parece ser o grande receio da sociedade, inclusive da comunidade profissional e acadêmica, e que merece pesquisa aprofundada, mas visando a agregar maior eficiência e rapidez na prestação jurisdicional.

Portanto, a aplicação da IA gera resultados, em razão da redução dos custos e do melhor direcionamento dos recursos humanos.

3.2 Perspectivas ao uso da Inteligência Artificial na atividade jurisdicional

Mais do que compreender as tecnologias como ferramentas, faz-se necessário encontrar meios para que tragam impactos positivos nas famílias, organizações e comunidades, como recomenda Klaus Schwab (2018, p. 8). Para tanto, aponta a necessidade de normas, regras, objetivos, expectativas e instituições que se voltem a esta temática (SCHWAB, 2018, p. 8). Dessa forma, as

[...] novas ferramentas inteligentes devem passar por um apurado filtro de controle ético, filosófico e social, sob pena de uma indevida e mecânica emulação da capacidade do raciocínio jurídico (PINTO, 2020, p. 49).

Como explicitado pelo Parlamento Europeu (2020), a IA, a robótica e as tecnologias conexas podem ter graves implicações para a integridade material e imaterial de indivíduos, de grupos

e da sociedade, de forma que os potenciais danos individuais e coletivos devem ser abordados com respostas legislativas.

O Poder Judiciário é identificado como setor de alto risco em relação à IA, robótica e tecnologias conexas, conforme se extrai do relatório apresentado ao Parlamento Europeu que deu origem à Resolução de 20 de outubro de 2020 (PARLAMENTO, 2020). Considera-se de alto risco a IA, a robótica e tecnologias conexas,

[...] se o seu desenvolvimento, a sua implantação e a sua utilização implicarem um risco significativo de prejudicar ou de causar danos às pessoas ou à sociedade, em violação dos direitos fundamentais e das regras de segurança previstas no direito da União; considera que, para avaliar se as tecnologias de IA implicam um tal risco, há que ter em conta o setor em que são desenvolvidas, implantadas ou utilizadas, a sua finalidade ou o seu uso específicos, bem como a gravidade do prejuízo ou dos danos que possam vir a ocorrer; destaca que o primeiro e o segundo critérios, a saber, o setor e a utilização ou a finalidade específicas, devem ser considerados cumulativamente (PARLAMENTO, 2020).

Os ganhos à sociedade com o uso da IA no Judiciário são indubitáveis e imensuráveis. Mas,

A pergunta que se segue é saber se justamente a sociedade de risco – ou apenas o risco – não exige uma concepção do direito sub specie machina. Ou seja, voilâ: se os sistemas de inteligência artificial não são justamente a resposta adequada para a extrema complexidade dos problemas postos pelo risco ao direito (PEREIRA, 2017, p. 103).

Nesta linha de raciocínio, de que o Poder Judiciário é ramo de alto risco para fins de IA, Pinto (2020) propõe o uso de *accountability*, no sentido de um

[...] agir pautado por responsabilidade ética, transparência das ações, com uma devida e adequada prestação de contas de tais atos. Tal concepção liga-se à

ideia de governança e também à de responsabilidade civil (PINTO, 2020, p. 49).

Apesar de não haver, atualmente, legislação específica sobre IA e tecnologias relacionadas no ordenamento jurídico brasileiro, os direitos fundamentais previstos na CF e a LGPD fornecem algumas respostas quanto aos limites e desafios ao seu desenvolvimento, implantação e uso no campo judiciário, em especial, segundo a ótica dos princípios.

Para além da LGPD, na ausência de normas específicas quanto à governança e aos parâmetros éticos para o desenvolvimento e uso da IA, o CNJ editou a Resolução n° 332 (BRASIL, 2020b). A necessidade de observância aos direitos fundamentais (art. 4º), da preservação da igualdade, da não-discriminação,

[...] a pluralidade e a solidariedade, auxiliando no julgamento justo, com criação de condições que visem eliminar ou minimizar a opressão, a marginalização do ser humano e os erros de julgamento decorrentes de preconceitos (BRASIL, 2020b) [vem ao encontro das diretrizes éticas propostas pelo Parlamento Europeu (2020)].

A Resolução n° 332 (BRASIL, 2020b) prevê ainda que qualquer modelo de IA a ser adotado deve observar regras de governança de dados aplicáveis, os quais deverão ser obtidos de fontes seguras, preferencialmente governamentais. Destaca que qualquer solução computacional em IA deverá “[...] assegurar total transparência na prestação de contas, com o fim de garantir o impacto positivo para os usuários finais e para a sociedade” (BRASIL, 2020b).

A importância de que a IA seja centrada, feita e controlada pelo homem é destacada no Regulamento de 2020 do Parlamento Europeu, além de estar em consonância com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade,

[...] qualquer novo marco regulatório para a IA constituído por obrigações legais e princípios éticos para o

desenvolvimento, implantação e uso de inteligência artificial, robótica e tecnologias relacionadas deve respeitar plenamente a Carta e, assim, respeitar a dignidade humana, autonomia e autodeterminação do indivíduo, prevenir danos, promover equidade, inclusão e transparência, eliminar vieses e discriminação, inclusive no que diz respeito a grupos minoritários, e respeitar e cumprir os princípios de limitar as externalidades negativas da tecnologia utilizada, de garantir a explicação das tecnologias e de garantir que as tecnologias estejam lá para servir as pessoas e não substituí-las ou decidir por elas, com o objetivo final de aumentar o bem-estar de todo ser humano (PARLAMENTO, 2020).

É verdade que “Os sistemas eletrônicos de inteligência artificial poderão ser um auxílio útil na boa administração da justiça. Mas não podem substituir o prudente arbítrio do juiz” (PEREIRA, 2017, p. 124-25) e que “[...] a máquina poderá apenas ser utilizada enquanto auxílio e já não como substituto da tarefa decisória, que deverá ser humana e estar ao serviço da Humanidade” (PEREIRA, 2017, p. 126). Assim, o desenvolvimento, a implementação e o uso da IA e tecnologias relacionadas devem ser centradas no ser humano.

O ato de julgar está ligado às atividades de “verniz humano”, envolvendo aspectos de cunho “social”, inexistindo sensores que sejam capazes de perceber o que é próprio dos seres humanos (LEE, 2019, p. 157). É da “consciência” do ser humano a “[...] capacidade de sentir dor, alegria, amor ou ira” (ANDRIGHI; BIANCHI, 2020, p. 178). É verdade que, cada vez mais, existem sistemas de “[...] acesso compartilhado e a distância a documentos, fontes de informação”, contudo, possuem diferentes graus de interatividade, e, nesse sentido, nem sempre permitem ter acesso ao “corpo do interlocutor”, como a sua voz e imagem (LÉVY, 2000, p. 81), sendo fulcral, a depender do caso concreto, a ser experienciado pelo magistrado.

Dessa forma, o papel da IA está em afastar o julgador da realização de tarefas repetitivas e cansativas, como a classificação de

demandas, o monitoramento do tempo do processo em gabinete, a busca em plataformas abertas de dados das partes, aparelhando-se de um sistema inteligente, integrado e que permita ao magistrado se voltar para a função a que é vocacionado: julgar.

Ressalte-se que há situações que se revelam impossíveis à máquina decidir. Como casos em que “[...] a análise probabilística ou não é possível ou não é útil”, como em se tratando de uma mudança de entendimento jurisprudencial, necessitando de um “julgamento de valores”, que não decorre de uma aplicação matemática. Inclusive, em alguns casos, a questão está em “[...] ensinar os algoritmos a perderem os vieses” (ANDRIGHI; BIANCHI, 2020, p. 178), diante do advento de novos fatos sociais. Também não é possível à máquina atuar quando há dilemas morais e emocionais envolvidos. Da mesma forma, na hipótese em que o “Direito ou outros princípios exigem ser julgados por humanos”, como se verifica em matéria de direitos que se voltam à liberdade de expressão, de imprensa, livre exercício da religião (SPAULDING, 2020, p. 397-398), no sentido de ponderações a serem feitas, na casuística.

Frank Pasquale (2020), em suas *New laws of robotics*, aplicando-as literalmente à IA, ressalta, em sua primeira lei, que a IA deve ter função complementar, não substitutiva dos profissionais: “Os sistemas robóticos e a IA devem complementar os profissionais, não substituí-los” (PASQUALE, 2020, p. 3, tradução nossa)¹. Sua segunda lei determina que os sistemas robóticos e a IA não devem imitar falsamente a humanidade. (PASQUALE, 2020). Ora, há situações que merecem o olhar humano.

Aduza-se que a aplicação da IA no processo impõe a preservação de valores democráticos, com a observância do devido processo legal, pelo tratamento equitativo, bem como a possibilidade

¹ *Robotic systems and AI should complement professionals, not replace them* (PASQUALE, 2020, p. 3)

de recorrer das decisões e buscar uma revisão independente (SURDEN, 2020).

Nesse sentido, é possível identificar que a IA trilha o caminho de ferramenta aos julgadores, não de sua substituição. Ademais, podem ser evidenciadas no Projeto de Lei nº 21 (BRASIL, 2020a), que tramita na Câmara dos Deputados, que também aponta para a centralidade do ser humano.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As garantias e princípios insculpidos na CF (BRASIL, 1988), assim como a base principiológica prevista na LGPD e na legislação da União Europeia, bem como as normas editadas pelo CNJ, consubstanciam-se em importante *framework* para o fornecimento de respostas às questões relacionadas à IA, inclusive mediante mecanismos de auditoria, responsabilização e boa governança.

Bancos de dados formulados a partir do processo judicial eletrônico constituem a principal fonte à IA na atividade jurisdicional. Já os bancos de dados pessoais poderão servir como meios de provas, bem como subsidiar a construção de perfis comportamentais, no tempo, de empregados e de empregadores, além de fins estatísticos, entre outros, que possam contribuir na administração da Justiça e do processo.

O uso da IA apresenta inúmeros benefícios à atividade jurisdicional em termos de eficiência, tanto no processo, como em recursos humanos, e em celeridade, sendo seu uso e implementação inexoráveis. Essa realidade não deve implicar, todavia, a mitigação do devido processo legal ou de qualquer valor democrático ou de direitos fundamentais. Além disso, deve auxiliar o juízo e a administração do processo, assegurando-se que a decisão seja, afinal e sempre, do juiz.

A IA deve ser pensada e implementada em favor da humanidade e com o controle pelo homem, pautado pela transparência, com meios seguros, à luz dos direitos fundamentais, em especial

a dignidade da pessoa humana e o bem-estar de todos, observando as perspectivas ética e social.

REFERÊNCIAS

ANDRIGHI, Fátima Nancy; BIANCHI, José Flávio. Reflexão sobre os riscos do uso da inteligência artificial ao processo de tomada de decisões no Poder Judiciário. *In*: PINTO, Henrique Alves; GUEDES, Jefferson Carús; César, Joaquim Portes de Cerqueira (coord.). **Inteligência artificial aplicada ao processo de tomada de decisões**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 173-190.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. Advocacia Geral da União (AGU). **AGU aperfeiçoa Sistema de Inteligência Jurídica e lança Sapiens 2.0**. Brasília, DF: AGU, 04 dez. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-aperfeicoa-sistema-de-inteligencia-juridica-e-lanca-sapiens-2.0>. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 21 de 2020a**. Estabelece princípios, direitos e deveres para o uso de inteligência artificial no Brasil, e dá outras providências. Autor: Eduardo Bismarck – PDT/CE. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1853928. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Inteligência artificial na Justiça**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/05/Inteligencia_artificial_no_poder_judiciario_brasileiro_2019-11-22.pdf. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 271, de 4 dezembro de 2020a**. Regulamenta o uso de Inteligência Artificial no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3613>. Acesso em: 30 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020b**. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429>. Acesso em: 30 dez. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 345, de 09 de outubro de 2020c**. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 9 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. Brasília, DF: SEPRT, 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/empregador/caged>. Acesso em: 31 dez 2020.

COLOMBO, Cristiano; ENGELMANN, Wilson. Inteligência artificial em favor da saúde: proteção de dados pessoais e critérios de tratamento em tempos de pandemia. *In*: PINTO, Henrique Alves; GUEDES, Jefferson Carús; César, Joaquim Portes de Cerqueira (coord.). **Inteligência artificial aplicada ao processo de tomada de decisões**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 225-245.

FLORIDI, Luciano. **The 4th revolution**: how the infosphere is reshaping human reality. Oxford: Oxford University Press, 2014.

KAUFMAN, Dora. Inteligência artificial: questões éticas a serem enfrentadas. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL ABCIBER, 9., 2016, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: ABCiber, 2016. Disponível em: http://abciber.org.br/anaiseletronicos/wp-content/uploads/2016/trabalhos/inteligencia_artificial_questoes_eticas_a_serem_enfrentadas_dora_kaufman.pdf. Acesso em: 31 dez. 2020.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial**: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2000.

MELO, Jeferson. Judiciário ganha agilidade com uso de inteligência artificial. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, DF, 3 abr. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-ganha-agilidade-com-uso-de-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MUNHOZ, Lucas Francisco Camargo; PIO JUNIOR, Rafael Luiz Santos. **Introdução à aplicação da inteligência artificial no judiciário**. Disponível em: https://www.academia.edu/39571051/Introdu%C3%A7%C3%A3o_%C3%A0_Aplica%C3%A7%C3%A3o_da_Intelig%C3%Aancia_Artificial_no_Judici%C3%A1rio. Acesso em: 18 nov. 2020.

PARA ampliar acesso à Justiça do Trabalho, TRT-15 adere ao Juízo 100% Digital. **Notícias Justiça do Trabalho**, Campinas, 16 abr. 2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2021/para-ampliar-acesso-justica-do-trabalho-trt-15-adere-ao-juizo-100-digital>. Acesso em: 17 abr. 2021.

PARLAMENTO EUROPEU. Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT>. Acesso em: 20 nov. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução de 16 de fevereiro de 2017**. Contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2103(INL)). Bruxelas, 16 fev. 2017. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//PT>. Acesso em: 30 dez. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução de 20 de outubro de 2020**. Contém recomendações à Comissão sobre o regime relativo aos aspetos éticos da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas (2020/2012 (INL)). Bruxelas, 20 out. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0275_PT.html. Acesso em: 31 dez. 2020.

PASQUALE, Frank. **News law of robotics: defending human expertise in the age of AI.** Cambridge: Harvard University Press, 2020.

PEREIRA, Alexandre Libório Dias. *Ius ex machina? Da informática jurídica ao computador-juiz.* **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 3, n. 1, p. 43-126, 2017.

PINTO, Henrique Alves. *A utilização da inteligência artificial no processo de tomada de decisões: por uma necessária accountability.* **RIL**, Brasília, v. 57, n. 225, p. 43-60, jan./mar. 2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/225/ril_v57_n225_p43.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

PROJETO CNJ: Juízo 100% digital é implantado na Justiça Militar de Minas Gerais. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 2 jan. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-02/juizo-100-digital-implantado-justica-militar-minas>. Acesso em: 8 jul. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.

SCHWAB, Klaus. **Shaping the future of the fourth industrial revolution.** Nova York: Currency New York, 2018.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI). Departamento Nacional. **Cartilha eSocial do Sistema Indústria.** Brasília: SESI, 2017.

SPAULDING, Norma W. *Is human judgment necessary?* In: DUBBER, Markus D.; PASQUALE, Frank; DAS, Sunit (org.). **The Oxford handbook of ethics of AI.** New York: Oxford University Press, 2020. p. 375-402.

SURDEN, Harry. *Ethics of AI in law: basic questions.* In: DUBBER, Markus D.; PASQUALE, Frank; DAS, Sunit (org.). **The Oxford handbook of ethics of AI.** New York: Oxford University Press, 2020. p. 719-736.

TAREFAS executadas por robô otimizam em até dez vezes o tempo na Justiça do Ceará. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, DF, 18 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tarefas-executadas-por-robo-otimizam-em-ate-dez-vezes-o-tempo-na-justica-do-ceara>. Acesso em: 20 nov. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. **Parecer 8/2014 sobre os recentes desenvolvimentos na Internet das Coisas**. Grupo de trabalho do artigo 29º para a proteção dos dados. Bruxelas, 16 set. 2014. Disponível em: <https://www.gpdp.gov.mo/uploadfile/2016/0831/20160831044805583.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2020.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL “ARTIFICIAL”:
o trabalho oculto dos moderadores de conteúdo comercial

“ARTIFICIAL” ARTIFICIAL INTELLIGENCE:
the hidden work of commercial content moderators

Ney Maranhão*
Thiago Amaral Costa Savino**

RESUMO

Discute-se a definição e a dinâmica da atividade humana de moderação de conteúdo para plataformas de mídia social. Problematiza-se a centralidade desse tipo de trabalho para a própria viabilidade de um tal modelo de negócio, bem como a paradoxal invisibilidade técnica e social que, insistentemente, recai sobre tais trabalhadores. Conclui-se que as plataformas digitais devem fornecer maior transparência sobre as condições de trabalho de seus moderadores de conteúdo, havendo de garantir-lhes, ademais, plena sintonia com o vetor ético-jurídico do trabalho decente. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

* Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Pará (UFPA). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD/UFPA – Mestrado e Doutorado). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), 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 (UFPA). 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 (ABDT). Titular da Cadeira nº 25 da Academia Paraense de Letras Jurídicas (APLJ). 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

** Acadêmico do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Bolsista PIBIC/CNPq. Membro do Grupo de Pesquisa “Contemporaneidade e Trabalho” – GPCONTRAB (UFPA/CNPQ). E-mail: thiagosavino1999@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVE

Moderação de conteúdo comercial. Plataforma de mídia social. Risco ocupacional. Trabalho decente.

ABSTRACT

The definition and dynamics of the human activity of content moderation for social media platforms is discussed. This type of work for the viability of such a business model centralization, as well as the paradoxical technical and social invisibility that insistently falls on such workers, is questioned. It is concluded that digital platforms must provide greater transparency about the working conditions of their content moderators, in addition to guaranteeing their full alignment with the ethical-legal vector of decent work. The research is qualitative, eminently bibliographic, using the hypothetical deductive method.

KEYWORDS

Commercial content moderation. Social media platforms. Occupational risks. Decent work.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 O que é moderação de conteúdo comercial?;
- 2.1 Moderação de Conteúdo: acessório ou elementar?;
- 3 Os humanos por trás da tela;
- 3.1 Arranjos de trabalho em moderação de conteúdo comercial;
- 3.2 Condições de trabalho e riscos ocupacionais;
- 4 Rumo ao trabalho decente;
- 5 Conclusão;
- Referências.

Data de submissão: 09/03/2021.

Data de aprovação: 02/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, temos observado as plataformas digitais crescerem exponencialmente em tamanho, alcance e influência em todo o mundo. Eles se tornaram parte do nosso cotidiano, um espaço *online* no qual nos conectamos e compartilhamos com amigos, familiares e novas pessoas as fotos, experiências, informações e assim por diante.

Para manter uma certa ordem entre um número tão grande de pessoas, um conjunto de regras teve de ser criado para manter o que nós, como sociedade, consideramos inaceitável fora da rede – e, em consequência, um sistema para reforçar esses padrões. Assim, a Moderação de Conteúdo Comercial (MCC) foi projetada para atender a essa demanda e filtrar o pior que a internet tem a oferecer. O que a maioria das pessoas não sabe, no entanto, é que esse trabalho não é feito, exclusivamente, por inteligência artificial ou outros processos automatizados, mas por seres humanos muitas vezes em empregos precários, de baixa remuneração, sob o risco de *Burnout*, Transtorno de Estresse Pós-traumático, ou pior, como consequência da natureza de seu trabalho, em um processo **projetado** para fazê-lo parecer invisível e autômato – ou como inteligência artificial “artificial”.

As plataformas digitais se apresentam, publicamente, como espaços “abertos, imparciais, conectivos, progressivos, transformadores” (GILLESPIE, 2018, p. 13, tradução nossa),¹ e a moderação como periférica ao que fazem – como varrer o chão –, um fardo que **tiveram** não por escolha, mas por ter de suportar para tornar a rede um lugar melhor e mais seguro para todos. Essa percepção das plataformas e da MCC limitou nossa capacidade de fazer perguntas sobre como elas o fazem, quem faz esse trabalho, sob quais condições e a que custo.

A definição de plataforma que norteia esta pesquisa é a adotada por Gillespie (2018, p. 16-17, tradução nossa), no sentido de “sites e serviços *online* que hospedam, organizam e veiculam conteúdo compartilhado pelos usuários ou interações sociais para eles, sem ter produzido ou comissionado (o “grosso” d) esse conteúdo”, construído como uma infraestrutura invisível “para processamento de dados para atendimento ao cliente, publicidade

¹ [O]pen, impartial, connective, progressive, transformative (GILLESPIE, 2018, p.13).

e lucro”,² e que modera “o conteúdo e a atividade dos usuários, utilizando alguma logística de detecção, revisão e fiscalização”.³

Há poucas pesquisas, especialmente em Direito, que discutem as condições de trabalho e os riscos ocupacionais pelos quais os moderadores são submetidos. A maioria dos estudos existentes tem se concentrado nas consequências políticas e éticas da MCC e seu impacto sobre o discurso público, a liberdade de expressão e a transparência – por exemplo, em relação às *fake news*. Quase não há dados sobre os trabalhadores que fazem esse trabalho e é pouca a informação sobre o que fazem, por qual treinamento eles passam, como são suas condições de trabalho, que tipos de diretrizes recebem, e assim por diante (CARMI, 2019).

Diante disso, tencionamos problematizar a centralidade desse tipo de trabalho para a própria viabilidade do modelo de negócio via plataformas digitais, bem como a paradoxal e constante invisibilidade técnica e social que recai sobre tais trabalhadores, sobretudo para que se avalie sua sintonia com o vetor ético-jurídico do trabalho decente. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

Na seção seguinte, será discutida a definição de moderação de conteúdo comercial, como é tratada pelas plataformas e como, de fato, elas são constitucionais e elementares para seu modelo de negócios. Em seguida, nosso foco será direcionado para expor e

² *[P]latforms are: online sites and services that host, organize, and circulate users' shared content or social interactions for them, without having produced or commissioned (the bulk of) that content, built on an infrastructure, beneath that circulation of information, for processing data for customer service, advertising, and profit* (GILLESPIE, 2018, p. 16).

³ *[M]oderate the content and activity of users, using some logistics of detection, review, and enforcement* (GILLESPIE, 2018, p. 17). Essa definição não inclui serviços de mensagens como *WhatsApp*, *Facebook Messenger*, *Google Hangout* e *Skype*, pois geralmente envolvem conversas privadas entre grupos fechados e específicos, sem o mesmo acesso público e visibilidade que outras plataformas oferecem, ainda que tenham suas próprias formas de moderação (GILLESPIE, 2018, p. 17).

destacar o que ser um moderador significa: seus arranjos de trabalho, organização e condições de trabalho e alguns dos riscos a que estão sujeitos. Por fim, consignaremos nossa conclusão e proporemos alguns cursos de ação e parâmetros mínimos a serem alcançados quanto à MCC. Também sustentamos que as plataformas devem reconhecer o verdadeiro custo de sua atividade e proporcionar um trabalho decente, com todas as condições que isso implica a seus trabalhadores.

2 O QUE É MODERAÇÃO DE CONTEÚDO COMERCIAL?

A moderação de conteúdo de espaços sociais e de informação *online* não é novidade. Desde o início da Internet, regras foram criadas para garantir padrões mínimos de interação nas comunidades *online*. A moderação nessas primeiras comunidades era feita pelos próprios usuários, de forma voluntária, geralmente indivíduos com valores semelhantes, unidos pelo interesse em vez da localização geográfica. Eles criaram suas políticas a partir da presunção de que o site seria usado, da mesma forma que fariam, por pessoas de boa-fé com definições semelhantes do que é, ou não, aceitável (GILLESPIE, 2018).

Na medida em que a *web* se desenvolveu e as plataformas de mídia social cresceram em tamanho e diversidade, essa abordagem, contudo, mostrou-se insuficiente. As plataformas agora têm de lidar com uma enorme quantidade de conteúdo e conciliar seus próprios interesses com os de usuários, governos e acionistas:

As políticas de moderação são, na melhor das hipóteses, compromissos razoáveis - entre usuários com valores e expectativas diferentes, bem como entre as demandas dos usuários e as demandas de lucro” (GILLESPIE, 2018, p. 13, tradução nossa).⁴

⁴ *Moderation policies are, at best, reasonable compromises—between users with different values and expectations, as well as between the demands of users and the demands of profit* (GILLESPIE, 2018, p. 13)

Assim, a moderação teve de ser organizada e executada em escala industrial, com profissionais pagos para fazer o trabalho em nome de grandes entidades comerciais. A moderação de conteúdo, portanto, tornou-se comercial (ROBERTS, 2019).

De acordo com Roberts (2019, p. 33, tradução nossa), “*moderação de conteúdo comercial [MCC]* é a prática organizada de triagem de conteúdo gerado pelo usuário postado em sites, mídias sociais e outros meios de comunicação *online*”⁵. Pode ocorrer antes ou depois do *upload* do material; neste caso, geralmente é:

[...] resultado de reclamações sobre o material por moderadores ou outros administradores do site, por partes externas (por exemplo, empresas alegando apropriação indevida de seu material), ou por outros usuários⁶ (ROBERTS, 2019, p. 33).

Com isso, **denunciaram** um determinado conteúdo devido à sua suposta inadequação às diretrizes da comunidade do site – também chamada de padrões, regras ou políticas, a depender de qual plataforma estamos falando.

Segundo sustenta Gillespie (2018), a MCC é uma tarefa que as plataformas assumem com relutância. A maioria delas tem um **mito fundador** semelhante: um pequeno grupo de pessoas unidas pelo sonho de um espaço verdadeiramente aberto, livre e democrático para todos, em qualquer lugar do mundo, se reunirem, interagirem e compartilharem em tempo real. A mera existência de um sistema invisível de moderadores decidindo o que pode, e não pode permanecer na *web* é um confronto direto dessa visão de uma comunidade livre, não mediada e imparcial de **iguais**.

⁵ [C]ommercial content moderation is the organized practice of screening user generated content posted to internet sites, social media, and other online outlets (ROBERTS, 2019, p. 33).

⁶ [...] result of complaints about material from site moderators or other site administrators, from external parties (for example, companies alleging misappropriation of material they own), or from other users [...] (ROBERTS, 2019, p. 33).

No entanto, as plataformas **devem**, em alguma medida, moderar. Não há nenhuma que não imponha qualquer tipo de regras. Parâmetros mínimos são necessárias, tanto para remover material ofensivo ou ilegal e proteger os usuários uns dos outros – de *bullying*, assédio, discriminação e violência extrema, por exemplo –, bem como em uma perspectiva econômica, para mantê-los usando o site e mostrar aos anunciantes e parceiros de negócios, novos usuários e ao público em geral que as plataformas são empresas seguras e confiáveis. Na verdade, “as plataformas são feitas pelo trabalho que entra na moderação de conteúdo, e não são plataformas sem ele” (GILLESPIE, 2018, p. 68, tradução nossa).⁷

2.1 Moderação de conteúdo: acessório ou elementar?

Como parte de sua imagem pública, as plataformas de mídia social gostam de se apresentar como meras intermediárias entre usuários que têm algo a dizer e usuários que possam querer ouvir e interagir com eles. Elas não produzem seu próprio conteúdo, mas exibem e divulgam aquele produzido por outros. A verdade, todavia, é que isso não é tudo o que as plataformas fazem.

Conforme argumenta Gillespie (2018, p. 28), existem, tradicionalmente, dois tipos de modelos de negócios de mídia e comunicação: “condutores de informação interpessoal”, como empresas de telefonia e correios, que são confiados para transportar informações em troca do pagamento de uma taxa, sem ter conhecimento ou interferir em seu conteúdo em qualquer forma; e “produtores de conteúdo midiático”, como rádio, cinema, televisão e jornais, cuja mercadoria é o material e entretenimento que produzem. As plataformas de mídia social, por outro lado, possuem características de ambos os modelos. Elas são responsáveis por conectar usuários e transportar informações para um público – uma pessoa, uma lista de amigos, ou de forma genérica, para todos os usuários que possam estar interessados nesse conteúdo

⁷ *Platforms are made by the work that goes into content moderation, and they are not platforms without it* (GILLESPIE, 2018, p. 68).

–. Como também prometem tornar a internet um lugar melhor ao organizar esse conteúdo, destacando, algoritmicamente, algumas postagens sobre outras, realizando curadoria, selecionando sugestões personalizadas para o usuário, facilitando a busca através de ferramentas de pesquisa, *hashtags* e assim por diante. Os usuários confiam suas informações às plataformas, que as utilizam com o fim de produzir um fluxo envolvente e constantemente atualizado para nos entreter e fazer com que continuemos a interagir com o *site* e produzamos mais dados; elas passaram de meras condutoras para constituir o conteúdo em si para a pessoa que o acessa.

Com efeito, a moderação é crucial para manter esse sistema; na verdade, ele não seria possível sem esse auxílio. Para manter as pessoas usando o site e os anunciantes pagando pelos anúncios, é necessário manter a tortura animal, decapitações e violência sexual fora da tela. A maioria dos usuários não se sentiriam seguros e dispostos a acessar a plataforma sem uma garantia mínima de que não encontrará conteúdo psicologicamente perturbador. Da mesma forma, as empresas também não ficariam felizes se seus anúncios fossem exibidos antes de uma execução terrorista. Além disso, exigências legais devem ser obedecidas. As pessoas esperam que as plataformas moderem, e continuam a utilizar o site com base nessa suposição, mesmo que não conscientemente. Portanto, a moderação é, em muitos aspectos, a própria mercadoria que as plataformas oferecem:

[...] se a Uber lucra conectando motoristas independentes com passageiros interessados, coordenando e assegurando sua interação, e cobrando uma taxa em troca, o Twitter faz o mesmo: reúne produtores de conteúdo independentes com ouvintes interessados, coordena sua interação e cobra uma taxa em troca - na forma de dados valiosos do usuário (GILLESPIE, 2018, p. 18, tradução nossa).

A moderação de conteúdo comercial é essencial para todas as plataformas. Não é uma atividade secundária ou acessória, mas

uma parte elementar e constitucional de seu modelo de negócios, necessária para proteger tanto a marca da empresa, quanto para garantir o cumprimento das leis existentes e para manter os usuários acessando e carregando conteúdo ativamente. Nesse sentido, se esse é um serviço tão importante para as comunidades *online*, por que a maioria das pessoas nunca ouviu falar dele? A resposta é, fundamentalmente, simples: porque as plataformas não querem que o façamos.

O fato de o conteúdo gerado pelos usuários ser moderado vai contra a visão utópica que as plataformas projetam de si: livres, imparciais e democráticas, uma zona de liberdade de expressão. Nossa experiência *online* foi projetada para termos a sensação de que é imediata, orgânica, não regulamentada, e o conteúdo existente para parecer um resultado natural, que simplesmente está lá (CARMI, 2019). Assim, a ideia de que o que é postado e permanece na rede não é resultado apenas das ações de usuários, mas o produto de um processo de filtragem executado por entidades comerciais e guiado por razões privadas e econômicas, e isso muda, substancialmente, nossa percepção sobre essa indústria. O que fica na rede é o resultado de uma equação meticulosamente elaborada, que leva em conta não apenas as **diretrizes da comunidade** do site, mas também o potencial para que um determinado conteúdo se torne viral e para que as pessoas o acessem e gerem mais dados. Além deles, são considerados sua recepção por uma audiência imaginada e os danos que poderia causar à imagem da empresa (GILLESPIE, 2018; ROBERTS, 2019).

Além disso, moderadores – as pessoas que fazem esse trabalho – não se encaixam na imagem construída do Vale do Silício como o sonho futurista de uma sociedade que se movimenta em torno da tecnologia e está na vanguarda da inovação, na qual cada pessoa – como programadores, cientistas, engenheiros, gurus do *marketing*, etc. – tem um trabalho ideal e desfruta de um alto padrão de vida. Como um ex-executivo do *Google* disse em certa ocasião: “Não há lugar nessa cultura para moderação

de conteúdo. É muito *nitty-gritty*⁸ (BARRET, 2020, p. 8, tradução nossa).

Nós, como usuários, não pensamos muito enquanto navegamos na *web* ou reportamos conteúdo que consideramos ofensivo ou inapropriado. Se o fizermos, tendemos a pensar na moderação como um serviço feito por inteligência artificial ou qualquer outro tipo de processo automatizado. Essas tecnologias, entretanto, não são capazes de lidar com uma porcentagem considerável do conteúdo carregado pelos usuários, especialmente imagens, vídeos e materiais escritos mais sutis. Na realidade, há humanos fazendo esse trabalho, responsáveis por manter o pior que a *web* tem a oferecer longe do público. Mais do que isso, são “seres humanos mal pagos que correm risco de *burnout*, dessensibilização e pior por causa da natureza de seu trabalho” (ROBERTS, 2019, p. 25, tradução nossa).⁹

As condições em que trabalham são deliberadamente escondidas pelas empresas de mídia social, com pouca informação tornada pública, protegidas por cláusulas de confidencialidade. De fato, o conjunto completo de regras adotadas pelas plataformas e os detalhes de como a moderação é feita são mantidos escondidos, sob o argumento de que a transparência total poderia permitir que usuários inescrupulosos burlem essas normas e que empresas rivais tenham acesso a informações confidenciais sobre práticas comerciais privadas (ROBERTS, 2019). É o momento que, como sociedade, começemos a fazer perguntas sobre como exatamente esse trabalho é feito.

⁸ *There's no place in that culture for content moderation. It's just too nitty-gritty* (BARRET, 2020, p.8). *Nitty-gritty* significa os elementos básicos de uma situação ou atividade, o âmago da questão, os pormenores. Foi utilizada nesse contexto para indicar uma atividade considerada muito **simples** ou **básica** dentro do Vale do Silício, que exige um tipo de trabalho **manual** e específico aquém do esperado por alguém que trabalha na indústria de tecnologia.

⁹ *[P]oorly paid human beings who risk burnout, desensitization, and worse because of the nature of their work* (ROBERTS, 2019, p. 25).

3 OS HUMANOS POR TRÁS DA TELA

Os moderadores de conteúdo comercial são “profissionais pagos para examinar o conteúdo carregado nos *sites* de mídia social em nome das empresas que solicitam a participação do usuário”.¹⁰ Eles são responsáveis por analisar a adequação do conteúdo *online* gerado pelos usuários, avaliar se ele viola as regras das plataformas e decidir se pode ficar ou se deve ser filtrado – um trabalho que deve ser feito em alguns segundos e centenas de vezes por dia (ROBERTS, 2019, p. 1, tradução nossa).

O que sabemos sobre esses trabalhadores é, principalmente, resultado de entrevistas concedidas a jornalistas e acadêmicos (CHEN, 2012, 2014; ROBERTS, 2019; NEWTON, 2019a, 2019b; KOEBLER; COX, 2018; BARRET, 2020) por alguns trabalhadores corajosos o suficiente para quebrar seus contratos de confidencialidade, ou do mínimo que as plataformas estiveram dispostas a revelar depois de muita e intensa pressão pública. Eles representam milhares de trabalhadores em todo o mundo: *Facebook* tem apenas 15.000 pessoas contratadas para fazer esse trabalho, a esmagadora maioria delas empregadas por empresas terceirizadas; *Google* conta com 10.000 moderadores para lidar com o material carregado no *YouTube* e outros dos seus produtos e cerca de 1.500 moderadores trabalham para o *Twitter*, uma empresa muito menor (BARRET, 2020). Os números, provavelmente, são muito maiores, considerando que essas empresas contratam *crowdworkers* de *sites* de microtrabalho para ajudar a processar a enorme quantidade de conteúdo carregado todos os dias – a um custo mínimo (ROBERTS, 2019).

Considerando-se que as plataformas não são obrigadas a seguir padrões mínimos ou diretrizes externas de funcionamento, bem como a MCC tratada como segredo empresarial, não há uma

¹⁰ *Commercial content moderators are professional people paid to screen content uploaded to the internet’s social media sites on behalf of the firms that solicit user participation* (ROBERTS, 2019, p. 1).

estrutura comum para esse processo, de forma que cada plataforma cria e usa seu próprio sistema. No entanto, alguns modos de operação comuns podem ser identificados. Segundo Chen (2014), é possível dizer que existem pelo menos dois tipos de moderadores de conteúdo: **moderadores ativos**, que filtram postagens em tempo real; e **moderadores reativos**, que filtram o conteúdo denunciado pelos usuários como inapropriado, sendo os mais comuns entre as maiores plataformas de mídia social.

A maioria das plataformas geralmente organizam sua cadeia de moderação em um modelo piramidal, no qual o conteúdo é, primeiramente, analisado por um grande grupo de moderadores e, posteriormente, é revisado por supervisores internos antes de ser repassado para moderadores da própria empresa de mídia social. Eles podem ser contratados diretamente pela plataforma, para trabalhar *in-house*, mas a maioria é contratada por empresas terceirizadas, seja como empregados, prestadores de serviço autônomos ou como mão de obra sob demanda, solicitada por meio de plataformas de *crowdwork*, como a *Mechanical Turk* da *Amazon* e *Upwork* (GILLESPIE, 2018; ROBERTS, 2019). No topo, uma equipe de políticas composta por advogados, profissionais de relações públicas e especialistas em gestão de crises criam as regras a serem reforçadas pelos moderadores (KOEHLER; COX, 2018).

No caso do *Facebook*, Chen (2012) aponta que há uma grande equipe na **linha de frente** – geralmente composta por *crowdworkers* e trabalhadores terceirizados – filtrando postagens, vídeos e imagens denunciados pelos usuários e tomando decisões rápidas sobre responder. Os moderadores não só têm que tomar a decisão **certa**, mas também indicar a razão correta, de acordo com as diretrizes do *Facebook*. Eles podem **confirmar** a denúncia (e excluir o conteúdo), **não confirmar** (deixar a postagem na rede) ou **escaloná-lo**, passando-o para os funcionários do *Facebook* para uma revisão posterior. Por razões de economia de tempo e privacidade, o conteúdo analisado, geralmente, não é acompanhado da identidade do usuário e pouco contexto é fornecido.

Pelo menos até o ano de 2019 (NEWTON, 2019b), a produtividade dos moderadores era medida por meio de uma pontuação de precisão (*accuracy score*), que deveria ser mantida em torno de 98%. De cada empresa terceirizada, o *Facebook* selecionaria, aleatoriamente, uma pequena quantidade das decisões semanais tomadas por um moderador para auditar. Inicialmente, essas decisões seriam revisadas por um supervisor, ou *quality assurance worker* (QA). Em seguida, os funcionários do *Facebook* auditariam um conjunto de decisões do QA e, a partir dessas deliberações coletivas, uma pontuação de precisão é gerada. De acordo com os moderadores, contudo, as notas dadas pelos QA não são totalmente confiáveis, pois são produto de um julgamento altamente subjetivo. Eles, frequentemente, conversam informalmente com o QA para rever determinada decisão e são capazes de obter muitos **pontos** de volta, fato que indica a inadequação desse sistema como a única maneira de avaliar a qualidade de seu trabalho (BARRET, 2020, p. 17).

3.1 Arranjos de trabalho em moderação de conteúdo comercial

Os moderadores de conteúdo comercial podem ser encontrados sob uma variedade de locais e condições de trabalho, a depender da necessidade da plataforma que busca esse serviço e, se for o caso, da empresa que o oferece. Eles constituem uma força de trabalho globalmente dispersa, que trabalha 24 horas por dia, sete dias por semana, cuja extensão pode ser regulada de acordo com a quantidade de conteúdo a ser filtrado. A partir dessas considerações, Roberts (2019) propõe uma taxonomia dos arranjos de trabalho referentes à MCC, de acordo com quatro contextos laborais básicos: interno (ou *in-house*), *boutique*, *call-center* e *sites* de microtrabalho.

A MCC feita **internamente** (ou *in-house*) é caracterizada pela prestação do serviço na sede física da empresa. Os moderadores podem ser contratados diretamente pela empresa de mídia social, na qualidade de empregados em tempo integral ou sob a forma de

contratos de prazo limitado ou de meio período; ou por empresas terceirizadas, mesmo que o trabalho seja prestado em local pertencente à tomadora do serviço. Normalmente, são oferecidos os melhores salários e condições de trabalho entre todos os arranjos (ROBERTS, 2019, p. 44).

As boutiques são

[...] empresas especializadas que oferecem gerenciamento da marca em mídias sociais, de forma geral, ou moderação de conteúdo, em específico, para outras empresas (ROBERTS, 2019, p. 45, tradução nossa).¹¹

Essas empresas são contratadas para gerenciar a presença *online* de seus clientes, que, geralmente, não são empresas de mídia digital ou tecnologia, mas que exigem certos tipos de moderação – como para suas contas em redes sociais, seções de comentários ou para imagens compartilhadas por usuários. Os trabalhadores variam de empregados permanentes em tempo integral a autônomos contratados para prestar um serviço delimitado.

O terceiro arranjo é definido pelo ambiente de *call center*, no sentido de

[...] empresas terceirizadas que oferecem um conjunto de serviços (frequentemente referidos como *Business Process Outsourcing*, ou BPO), entre os quais a moderação do conteúdo gerado pelo usuário é apenas um serviço, muitas vezes secundário (ROBERTS, 2019, p. 45, tradução nossa).¹²

É comum que essas empresas tenham uma variedade de clientes internacionais e estejam localizadas ao redor do mundo. Os trabalhadores, geralmente, são empregados pagos pela hora

¹¹ [...] *specialized firms that offer social media brand management, generally, or content moderation specifically, for other firms* (ROBERTS, 2019, p. 45).

¹² [...] *third-party companies offering a suite of services (frequently referred to as business process outsourcing, or BPO), among which moderation of user-generated content is but one service, and is often secondary* (ROBERTS, 2019, p. 45).

– um valor relativamente baixo, embora mais alto do que a maioria dos demais trabalhos em *call centers*–, e deles são exigidas competências linguísticas e culturais correspondentes aos dos usuários que produziram o conteúdo, “mas que muitas vezes estão em desacordo com sua própria auto expressão cultural e linguística local” (ROBERTS, 2019, p. 46, tradução nossa).¹³ Espera-se que o treinamento seja fornecido, embora a condução efetiva possa não ser suficiente para preparar moderadores para a verdadeira natureza de seu trabalho. A maioria dos relatos de más condições de trabalho feitas pelos moderadores referem-se a esses locais (CHEN, 2012; NEWTON, 2019a, 2019b; ROBERTS, 2019).

Por fim, a moderação pode ser executada através de **sites de microtrabalho**, como *Amazon MTurk* e *Upwork*, dependendo apenas do acesso a um computador e conexão com a internet. Os trabalhadores podem trabalhar de qualquer lugar, incluindo suas próprias casas, a qualquer momento. Sua relação com o tomador de serviço, cuja identidade é provavelmente desconhecida para eles, é por tarefa: eles são pagos por **peça** – ou por item visto ou exibido – muitas vezes recebendo na ordem de centavos por cada uma, não têm benefícios ou garantias e são incentivados a fazer o maior número possível de tarefas. Dentre todos os arranjos em MCC, este é aquele em que os trabalhadores estão mais vulneráveis (ROBERTS, 2019, p. 47).

3.2 Condições de trabalho e riscos ocupacionais

É esperado que os moderadores analisem centenas de peças de conteúdo todos os dias e tomem decisões rápidas a seu respeito. Muitas vezes, isso implica o contato com postagens psicologicamente perturbadoras, envolvendo racismo, abuso sexual, tortura animal e violência extrema. Levando-se em conta documentos internos vazados e relatos dos próprios moderadores, é possível ter uma visão do que isso significa na prática.

¹³ [...] *but which are often at odds with their own local cultural and linguistic self-expression* (ROBERTS, 2019, p. 46).

O conjunto de regras que norteiam as decisões relativas à moderação de conteúdo é composto por dois documentos públicos principais: os **termos de serviço**, um contrato que estabelece os termos, obrigações e condições sob os quais o usuário e a plataforma interagem; e as **diretrizes da comunidade**, que definem a visão da plataforma sobre o que é apropriado e o que não é, bem como seus princípios, proibições e justificativas.

Gillespie (2018) acredita que são

[...] declarações de política e princípio - em relação às quais os operadores da plataforma se debatem em alguns momentos e as ignoram em outros, implantadas quando são úteis e desviadas quando constroem¹⁴ (GILLESPIE, 2018, p. 31, tradução nossa).

Afinal, a MCC é dirigida por interesses econômicos e privados das plataformas de mídia social, em um processo intencionalmente obscurecido para evitar responsabilização pública (ROBERTS, 2019). Há, ainda, outro conjunto de diretrizes internas que explica em termos mais específicos e com base em situações concretas como os moderadores devem agir. Elas são escondidas do público e só são conhecidas por conta de documentos vazados.

Em uma reportagem de 2012, Chen trouxe à tona algumas destas diretrizes: moderadores devem confirmar uma **denúncia** sempre que for “retratada a mutilação de pessoas, de animais ou humanos decapitados, desmembrados, carbonizados ou queimando”.¹⁵ Discursos violentos, como “adoro ouvir crânios rachar”¹⁶ também devem ser apagados. “Cabeças esmagadas, membros, etc. são ok desde que interiores não estejam expostos”;¹⁷ “feridas

¹⁴ *[S]tatements of both policy and principle—struggled over by the platform operators at some moments and ignored at others, deployed when they are helpful and sidestepped when they are constraining* (GILLESPIE, 2018, p. 31).

¹⁵ *Depicting the mutilation of people or animals, or decapitated, dismembered, charred or burning humans* (CHEN, 2012).

¹⁶ *I love hearing skulls crack* (CHEN, 2012).

¹⁷ *Crushed heads, limbs etc are OK as long as no insides are showing* (CHEN, 2012).

profundas podem ser mostradas”, assim como “sangue excessivo” (CHEN, 2012, tradução nossa).¹⁸

Newton (2019b, tradução nossa) também compartilhou as experiências pessoais que alguns moderadores tiveram enquanto trabalharam na indústria: pessoas colocando “fogos de artifício acesos na boca de cachorros”, outras “mutilando os genitais de um rato vivo, e cortando o rosto de um gato com um machado”.¹⁹ “Pessoas autistas devem ser esterilizadas”,²⁰ embora pareça ofensivo, permanece na rede devido ao fato de que o autismo não é uma “característica protegida”, como raça e gênero, não violando a política da plataforma (NEWTON, 2019a, tradução nossa).

Essa constatação é verdadeira para os trabalhadores de sites de microtrabalho. Em um artigo que destacou a realidade das pessoas que trabalham na *Amazon Mechanical Turk (MTurk)*, Reese e Heath apontaram que os *turkers* não têm conhecimento do conteúdo da imagem de antemão. É possível optar por sair depois de exibido o conteúdo, mas nenhum pagamento é recebido, tendo o tempo perdido no processo. Um dos moderadores declarou: “Havia uma cesta cheia de cabeças. Foi o que vi há alguns meses. O cara pegando fogo, eu tive que marcar aquele vídeo. Foi tipo 10 centavos por foto” (REESE; HEATH, 2016, tradução nossa).²¹

É como um ex-diretor de assuntos públicos e proteção à criança da *Microsoft* declarou: “É um trabalho nojento”²² (ROBERTS,

¹⁸ Deep flesh wounds are ok to show; excessive blood is ok to show (CHEN, 2012)

¹⁹ [...] *p*ut lit fireworks in dogs' mouths. [He watched people] mutilate the genitals of a live mouse, and chop off a cat's face with a hatchet (CHEN, 2012).

²⁰ *Autistic people should be sterilized* (CHEN, 2012).

²¹ *There was a basket full of heads.' That's what I saw just a few months ago. The guy on fire, I had to tag that video. It was like 10 cents a photo* (REESE; HEATH, 2016).

²² Do original *It's a yucky job*.

2019, p. 38, tradução nossa). De fato, tais condições de trabalho representam um desafio em termos de saúde e segurança ocupacional em muitas formas, com um impacto particularmente intenso sobre a saúde mental dos moderadores. A própria natureza do trabalho de MCC é perigosa, especialmente em termos psicossociais. O contato com esse tipo de conteúdo perturbador e os problemas relativos à organização do trabalho podem ser uma fonte de estresse, ansiedade, *Burnout* e, em casos extremos, Transtorno de Estresse Pós-Traumático – TEPT; tanto é que o *Facebook* concordou, recentemente, em pagar US\$ 52 milhões a moderadores atuais e antigos para compensá-los por problemas de saúde mental desenvolvidos no trabalho, reconhecendo tacitamente a natureza perigosa da atividade (BARRET, 2020, p.12).

Vale ressaltar que os moderadores que trabalham em *sites* de microtrabalho, como *crowdworkers*, estão, além disso, sujeitos a uma série de outros riscos, como consequência da precariedade desse arranjo de trabalho na *gig economy* (ORGANIZAÇÃO, 2018). Restringiremos nossa análise para focar em alguns dos principais fatores de risco ocupacional, especificamente relacionados ao trabalho com MCC.

De acordo com Carmi (2019), o trabalho de MCC é organizado para se assemelhar a uma linha de produção, na qual os moderadores devem processar centenas de postagens por dia, o mais rápido possível, e manter altas metas de precisão, sustentando um ritmo constante durante longos turnos. Em algumas empresas, os trabalhadores são notificados a cada poucos minutos das suas **notas de qualidade**, as quais mostram o número de erros que cometeram e determinam se os contratos de curto prazo serão rescindidos ou prorrogados (MURGIA, 2020). Essa intensa carga de trabalho é reflexo da **alta demanda por velocidade e precisão** e pode ter seu impacto sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, aumentando o estresse e a ansiedade relacionados ao trabalho.

Os moderadores também lutam para manter as metas de precisão devido ao fato de que “eles têm várias fontes de verdade a

considerar” (NEWTON, 2019a, tradução nossa).²³ Como já discutido, o conjunto de regras que regem a moderação é composto por documentos públicos e privados; aqueles escondidos do público oferecem detalhes mais específicos sobre questões complexas e são atualizados com maior frequência. Essas diretrizes em constante mudança podem ser confusas para os moderadores e resultar em diferentes decisões sobre um determinado tema feitas na mesma semana (ou dia), o que é ainda mais prejudicado pelo fato de que as diretrizes não oficiais, guiadas pelos interesses econômicos das plataformas, podem se mostrar contraditórias, quando comparadas às públicas, gerando *falta de clareza e incerteza sobre seu trabalho*.

Além disso, *conflitos morais, éticos e culturais* podem surgir entre as crenças pessoais dos moderadores e as decisões que são obrigados a tomar em relação à moderação, especialmente se considerarmos que muitas empresas terceirizadas estão localizadas em países com culturas tão diferentes quanto os Estados Unidos, as Filipinas e a Índia. Para muitos trabalhadores, a MCC normalmente exige

[...] assumir ou incorporar um conjunto de valores, e fazer julgamentos que podem variar dos seus próprios códigos morais e valores pessoais e culturais (ROBERTS, 2016, p. 1, tradução nossa).²⁴

A **insegurança no emprego** é outro fator de risco a ser considerado: um grande número de trabalhadores é contratado sob a forma de contratos de meio período ou temporários de baixa remuneração, alternando entre momentos de emprego e desemprego. Os que trabalham em sites de microtrabalho, em particular, recebem por tarefa (na base de centavos) e precisam filtrar uma

²³ [T]hey have several sources of truth to consider (NEWTON, 2019a).

²⁴ [T]aking on or embodying a set of values, and making judgments that may vary from their own moral codes and personal and cultural values (ROBERTS, 2016, p. 1).

grande quantidade de conteúdo na incerteza se serão capazes de receber o mínimo para viver. Mesmo a maioria dos empregados formais e em tempo integral não duram mais de um ano ou dois no trabalho (BARRET, 2020, p. 18). Exige-se dos moderadores que revejam o conteúdo psicologicamente perturbador e mantenham uma alta pontuação de precisão de 98%; em muitos casos, se não se demitirem, eles serão despedidos sob o pretexto de não atender à taxa exigida.

A **exposição contínua a conteúdo emocionalmente perturbador**, como violência, pornografia e discurso de ódio, também pode levar ao aumento do estresse, ansiedade e, em casos mais extremos, a TSPT. A dessensibilização emocional é outra consequência possível desse trabalho, bem como a adoção das visões conspiratórias e discriminatórias sustentadas no conteúdo que os moderadores devem filtrar, como a negação do Holocausto, devido à exposição excessiva e contínua (NEWTON, 2019a).

Além disso, o **isolamento**, tanto **social** quanto **geográfico**, tem impactos sobre a saúde e a organização coletiva dos trabalhadores. Os acordos de confidencialidade e o tratamento de informações relacionadas ao que fazem como segredo de empresa impedem que eles desabafem e se abram, mesmo com entes queridos, levando a um aumento dos sentimentos de isolamento e ansiedade. Além disso, o distanciamento do trabalho do resto dos trabalhadores da empresa, literal e figurativamente (enquanto trabalhadores de baixo *status* na indústria de tecnologia), e a variedade de arranjos de trabalho e títulos sob os quais se encontram dificultam a identificação deles como um grupo e a sua organização coletiva com o fim de exigir e lutar por melhores condições de trabalho.

Por fim, a **disponibilidade de acompanhamento psicológico e tratamento por profissionais no local de trabalho** ou, no mínimo, apoio financeiro para que os trabalhadores o busquem em outro lugar é uma necessidade. Para muitas pessoas envolvidas nessa atividade, no entanto, o acompanhamento não é

adequadamente prestado por profissionais preparados e qualificados, ou simplesmente não é fornecido, especialmente no caso de *crowdworkers*. Mesmo quando é disponibilizado, os moderadores geralmente não possuem garantia da continuidade do apoio psicológico após o fim de seus contratos, sendo obrigados a suportar as consequências psíquicas derivadas do seu trabalho por conta própria (ROBERTS, 2019).

4 RUMO AO TRABALHO DECENTE

A moderação de conteúdo comercial não é um trabalho fácil. É exigido dos moderadores que trabalhem como máquinas, mantendo um ritmo regular, rápido e constante. Esse tipo de trabalho é deliberadamente escondido do público e projetado para parecer um processo automatizado – ou como uma inteligência “artificial” (PRASSL, 2018).

Na realidade, os moderadores são submetidos a uma série de riscos ocupacionais, particularmente psicossociais, e as empresas que os contratam reconhecem isso. Em dezembro de 2019 e janeiro de 2020, uma das empresas terceirizadas contratadas pelo *Facebook* e outras plataformas de mídia social para MCC na Europa pediu aos seus funcionários que assinassem um formulário afirmando

Entendo que o conteúdo que será avaliado pode ser perturbador. É possível que a revisão desse conteúdo possa afetar minha saúde mental, e isso pode até levar a transtorno de estresse pós-traumático (TEPT)²⁵ (MURGIA, 2020).

O formulário também afirmava que os funcionários têm acesso a “*coaches* de bem-estar” para apoio à saúde mental, embora “o

²⁵ *I understand the content I will be reviewing may be disturbing. It is possible that reviewing such content may impact my mental health, and it could even lead to post-traumatic stress disorder (PTSD)* (MURGIA, 2020).

coach de bem-estar não seja médico e não possa diagnosticar ou tratar transtornos mentais” (MURGIA, 2020, tradução nossa).²⁶

Segundo Barret (2020), alguns terceirizados começaram a trabalhar, inicialmente, no escritório da própria plataforma e, posteriormente, foram transferidos para um dos escritórios da empresa que os contrataram. Eles relataram, entre outras coisas, que, no escritório da plataforma, tiveram acesso a moderadores mais experientes para consultar demandas razoáveis de trabalho, mais liberdade para gerenciar seus dias e mais tempo para tomar decisões seguras sobre o conteúdo exibido. Isso indica que os moderadores que trabalham *in-house* estão mais bem equipados para fazer seu trabalho, e que uma organização do trabalho que leve em conta sua saúde e segurança satisfatoriamente é possível.

Dessa forma, chegou o momento de as plataformas serem responsabilizadas por suas práticas e tratarem a moderação de conteúdo comercial como parte elementar de seu modelo de negócio, suportando o custo real dessa atividade. Parâmetros mínimos devem ser adotados coletivamente, por todas as plataformas, a fim de assegurar condições de trabalho decentes. De fato, iniciativas conjuntas nessa indústria para proteger a saúde e a segurança dos moderadores não são sem precedentes. Um grupo chamado *The Technology Coalition*, criado para coordenar os esforços das grandes empresas de tecnologia para combater a exploração sexual infantil *online*, publicou, em janeiro de 2015, um documento chamado “Guia de Resiliência de Funcionários para o Manuseio de Imagens de Abuso Sexual Infantil”. Entre outras sugestões, o guia diz que “[...]imitar a quantidade de tempo que os empregados são expostos [à pornografia infantil] é fundamental” e recomenda que as empresas adquiram o “consentimento informado” de seus empregados, incluindo “fornecer um nível adequado de informação para que o empregado entenda o que essa função implica” (ARSHT; ETCOVITCH, 2018).

²⁶ [T]he wellness coach is not a medical doctor and cannot diagnose or treat mental disorders (MURGIA, 2020).

Assim, acreditamos que a MCC seria melhor executada, supervisionada e controlada se as plataformas acabassem com a terceirização – incluindo o uso de plataformas de microtrabalho –, gradualmente incorporando moderadores como empregados em tempo integral na plataforma para a qual agora trabalham indiretamente, com salários e suporte adequados. Três razões principais sustentam a ideia de que a terceirização deve ser abandonada: ela reforça uma visão periférica da moderação, prejudicando que investimentos e atenção devida sejam focados na MCC; ela marginaliza moderadores como trabalhadores de baixo *status* e remuneração em relação a outros trabalhadores das empresas de mídia social; e sustenta um ambiente caótico que impacta a tomada de decisão dos revisores (BARRET, 2020).

Não é necessário que as plataformas empreguem todos os seus moderadores em sua sede do Vale do Silício, sendo possível, e preferível, manter um sistema globalmente distribuído. Isso exigirá investimentos significativos, mas refletirá o verdadeiro custo de seus negócios. No mínimo, a moderação através de *sites* de microtrabalho deve ser abandonada, ou deve haver alguma garantia de que as tarefas de moderação postadas nesses *sites* tenham um conteúdo **mais leve**, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Além disso, o aumento do número de moderadores permitiria um sistema de revezamento, possibilitando sua alternância entre atribuições com conteúdo menos perturbador. Isso também permitiria que os moderadores tenham tempo para consultar regularmente os psicólogos/psiquiatras da empresa, criando um histórico da sua saúde mental continuamente atualizado e permitindo a identificação precoce de sintomas de TSPT ou outros efeitos colaterais da revisão de conteúdo (BARRET, 2020).

Como vimos, nem todas as empresas de mídia social supervisionam diretamente seus moderadores terceirizados. Auditorias são executadas, mas sua abordagem atual não tem mantido resultados desejáveis. As plataformas devem, portanto, contratar

um supervisor de conteúdo para políticas e execução de moderação de conteúdo, a fim de centralizar as operações de MCC, permitindo simplificar processos-chave e ressaltando sua importância interna e externa (BARRET, 2020). Além disso, as plataformas devem patrocinar pesquisas sobre os riscos à saúde derivados do trabalho com moderação de conteúdo, que atualmente não são totalmente conhecidos.

É, ainda, de extrema importância fornecer a todos os moderadores cuidados médicos de alta qualidade no local de trabalho. Isso inclui a incorporação de padrões mínimos de aconselhamento psicológico no local de trabalho, nos contratos para serviços de moderação e o seu monitoramento eficaz, bem como o aumento dos programas de bem-estar, atualmente oferecidos pelas terceirizadas, disponibilizando psiquiatras bem qualificados para consulta. As empresas de mídia social também devem fornecer planos de saúde gratuitos, ou fortemente subsidiados, que cubram doenças mentais por algum período de tempo após o trabalhador deixar o emprego, ou até que ele obtenha cobertura por outro empregador.

Outrossim, as plataformas devem exigir que as empresas de moderação terceirizadas informem claramente aos candidatos a natureza do trabalho, requisitos e riscos inerentes a ele, bem como comprometer com mais transparência em suas atividades. Isso não quer dizer que a moderação de conteúdo deva ser completamente pública ou sem defeitos. Isso significa que as empresas de mídia social devem se responsabilizar pela forma como a MCC é organizada, por como esse trabalho é feito e por quem, pela maneira como pretendem tornar esse serviço eficaz e transparente, ao mesmo tempo em que zelam pelos direitos trabalhistas. Mais clareza significa melhor gestão, supervisão mais eficaz, mais estudos sendo feitos e um resultado mais confiável (GILLESPIE, 2018, p. 82). Finalmente, compromissos em todo o setor semelhantes aos da Coalizão Tecnológica são essenciais para atingir padrões mínimos e universais em MCC.

5 CONCLUSÃO

A demanda pelas plataformas de mídias sociais está aumentando, assim como pela moderação de conteúdo. Como vimos, as empresas buscam maximizar seus lucros, terceirizando essa atividade, mas tal abordagem tem se mostrado inadequada. Mesmo o uso de inteligência artificial, responsável por sinalizar uma grande parte do conteúdo gerado pelos usuários, na maioria das vezes não dispensa a necessidade de moderadores humanos para confirmarem a **denúncia** (BARRET, 2020).

Como sociedade, demos às empresas privadas o poder de tomar decisões sobre moderação sem a devida responsabilização e transparência. Conforme argumenta Roberts (2019), as tecnologias não são neutras

[...] e portanto não são «naturalmente» benignas ou sem impacto. Pelo contrário, são, por sua natureza, construções sociotécnicas, ao mesmo tempo em que refletem seus criadores e também são criadas a serviço de algo ou alguém²⁷ (ROBERTS, 2019, p. 30, tradução nossa).

Padrões mínimos devem ser criados, adotados e reforçados por todas as empresas de mídia social. As plataformas devem ter a obrigação de fornecer mais transparência sobre suas práticas de moderação e sobre as condições sob as quais o trabalho dos moderadores é desempenhado. Nesse sentido, especialmente porque os arranjos de trabalho aplicados pelas empresas de mídia social são intencionalmente obscurecidos e fragmentados, com o intuito de evitar maior responsabilidade quanto ao tema saúde e segurança no trabalho, por exemplo. Além disso, a natureza da MCC não é compatível com o uso de *sites* de microtrabalho e outras práticas de terceirização. As plataformas devem,

²⁷ [...] *and therefore are not “naturally” benign or without impact. On the contrary, they are, by their nature as sociotechnical constructions, at once reflective of their creators while also being created in the service of something or someone* (ROBERTS, 2019, p. 30).

pois, assumir a responsabilidade sobre seu modelo de negócio e ser demandadas por usuários, anunciantes, legisladores e a sociedade civil como um todo, com o intuito de assegurar condições de trabalho decentes e um modelo de moderação de conteúdo comercial centrado na pessoa humana.

Concluimos, assim, pela importância nuclear desse tipo de trabalho para a própria viabilidade do modelo de negócio de plataformas de mídia social, nada obstante a insistente invisibilidade técnica e social que tem recaído sobre os trabalhadores que realizam moderação de conteúdo digital. Temos, desse modo, em resumo e sempre na ótica dos direitos humanos, que plataformas digitais devem fornecer maior transparência sobre as condições de trabalho de seus moderadores de conteúdo, havendo de garantir-lhes, igualmente, plena sintonia com o vetor ético-jurídico do trabalho decente.

Só assim teremos uma revolução digital, verdadeiramente guiada pela dignidade do ser humano e não pela técnica como simples fator de indução de lucro.

REFERÊNCIAS

ARSHT, Andrew; ETCOVITCH, Daniel. The human cost of online content Moderation. **JOLT, Journal of Law and Technology Digest**, Cambridge, Harvard Law School, 2 mar. 2018. Disponível em: <https://jolt.law.harvard.edu/digest/the-human-cost-of-online-content-moderation>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BARRET, Paul M. Who moderates the social media giants? A call to end outsourcing. **Center for Business and Human Rights**, New York University, jun. 2020. Disponível em: <https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/faculty-research/who-moderates-social-media-giants-call-end-outsourcing>. Acesso em: 2 jul. 2021.

CARMI, Elinor. The hidden listeners: regulating the line from telephone operators to content moderators. **International**

Journal of Communication, Los Angeles, v. 13, p. 440-458, 2019. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/8588>. Acesso em: 2 jul. 2021.

CHEN, Adrian. Inside Facebook's outsourced anti-porn and gore brigade, where 'camel toes' are more offensive than crushed heads. **Gawker**, 16 fev. 2012. Disponível em: <https://gawker.com/5885714/inside-facebooks-outsourced-anti-porn-and-gore-brigade-where-camel-toes-are-more-offensive-than-crushed-heads>. Acesso em: 24 jun. 2021.

CHEN, Adrian. The laborers who keep dick pics and beheadings out of your Facebook feed. **Wired**, 23 out. 2014. Disponível em: <https://www.wired.com/2014/10/content-moderation/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

GILLESPIE, Tarleton. **Custodians of the Internet: platforms, content moderation, and the hidden decisions that shape social media**. New Haven: Yale University Press, 2018. *E-book*.

KOEBLER, Jason; COX, Joseph. The impossible job: inside Facebook's struggle to moderate two billion people. **Vice**, 23 ago. 2018. Disponível em: <https://www.vice.com/en/article/xwk9zd/how-facebook-content-moderation-works>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MURGIA, Madhumita. Facebook content moderators required to sign PTSD forms. **Financial Times**, Londres, 26 jan. 2020. Disponível em: <https://www.ft.com/content/98aad2f0-3ec9-11ea-a01a-bae547046735>. Acesso em: 24 jun. 2021.

NEWTON, Casey. The trauma floor: the secret lives of Facebook moderators in America. **The Verge**, 25 fev. 2019a. Disponível em: <https://www.theverge.com/2019/2/25/18229714/cognizant-facebook-content-moderator-interviews-trauma-working-conditions-arizona>. Acesso em: 24 jun. 2021.

NEWTON, Casey. Bodies in seats: at Facebook's worst-performing content moderation site in North America, one

contractor has died, and others say they fear for their lives. **The Verge**, 19 jun. 2019b. Disponível em: <https://www.theverge.com/2019/6/19/18681845/facebook-moderator-interviews-video-trauma-ptsd-cognizant-tampa>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Genebra, ILO, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso em: 2 jul. 2021.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

REESE, Hope; HEATH, Nick. Inside Amazon's clickworker platform: how half a million people are being paid pennies to train AI. **Tech Republic**, 16 dez. 2016, Disponível em: <https://www.techrepublic.com/article/inside-amazons-clickworker-platform-how-half-a-million-people-are-training-ai-for-pennies-per-task/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ROBERTS, Sarah T. **Behind the screen: content moderation in the shadows of social media**. New Haven: Yale University Press, 2019. *E-book*.

ROBERTS, Sarah T. Commercial content moderation: digital laborers' dirty work. **Media Studies Publications**, n. 12, 2016. Disponível em: <https://ir.lib.uwo.ca/commpub/12/>. Acesso em: 2 jul. 2021.

LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL

THE UNION STANDING TO SUE AS A PROCEDURAL REPRESENTATIVE

Igor Bochi*

RESUMO

As entidades sindicais têm como objetivos primordiais defender e representar os integrantes de sua categoria, atuando na tutela dos seus direitos também em juízo. Nesse contexto de ampla ou irrestrita legitimidade, objetiva-se estabelecer os balizadores de atuação judicial sindical, assim como verificar a possibilidade de limitação da substituição processual em casos pontuais ou em situações extremas. Utiliza-se, para tanto, o método de abordagem dedutivo, por meio de revisão bibliográfica e jurisprudencial, coletada de livros, periódicos, artigos acadêmicos e pesquisa jurisprudencial. Na primeira seção, abordam-se os direitos coletivos em sentido amplo, abrangendo os direitos difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos. Na segunda seção, discorre-se acerca da legitimação, sobretudo no que concerne à legitimidade extraordinária e a substituição processual, com o enfoque na atuação sindical na defesa dos direitos coletivos em sentido amplo. Por fim, levanta-se uma hipótese de estreitamento formal da legitimidade sindical em casos com particularidades extremas. Conclui-se, por fim, amparado pelas decisões dos Tribunais superiores, que as entidades sindicais possuem ampla legitimidade para a postulação em juízo, como substitutos processuais dos integrantes da categoria que representam, tanto na defesa dos direitos coletivos em sentido amplo, quanto na defesa dos direitos individuais heterogêneos.

* Mestrando no programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) (2020). Graduado em Direito (2019) e em Fisioterapia (2012) pela PUCRS. Servidor de cargo efetivo no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região desde 2017 (técnico judiciário). E-mail: igorbochi83@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVE

Legitimidade ativa. Sindicato. Direitos coletivos. Direitos individuais homogêneos.

ABSTRACT

The objectives of the union entities are to defend and represent the members of their category, acting to protect their rights, including acting in law suits. In this context of broad or unrestricted right to stand to sue, the objective of this article is to establish the union's guiding principles in class actions, as well as to verify the possibility of limiting procedural representation in specific cases or in extreme situations. Therefore, the deductive approach method is used, through bibliographic and jurisprudential reviews, collected from books, periodicals, academic articles and jurisprudential research. In the first section, collective rights are dealt with, covering diffuse and collective rights and homogeneous individual rights. In the second section, standing to sue are discussed, especially regarding procedural representation, with focus on union class actions defending the collective rights. Finally, a hypothesis of formal narrowing of union right to stand to sue in extremely particular cases, is suggested. It is concluded, supported by the decisions of the superior Courts, that the union entities have wide right to stand to sue for the postulation as procedural representation for the members of their category in defense of collective rights.

KEYWORDS

Standing to sue. Union. Collective rights. Homogeneous individual rights.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos;
 - 2.1 Direitos difusos;
 - 2.2 Direitos coletivos;
 - 2.3 Direitos individuais homogêneos;
 - 3 Legitimidade *ad causam* do sindicato;
 - 3.1 Legitimação;
 - 3.2 O sindicato como substituto processual e o entendimento dos Tribunais;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

1 INTRODUÇÃO

À entidade sindical, de forma sintetizada, cabe a defesa dos direitos dos integrantes da categoria, assim como a negociação e a intermediação de seus interesses. Neste panorama e com base no art. 8º, III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), os sindicatos devem tutelar os interesses da categoria, inclusive em questões judiciais. Assim, torna-se pertinente a análise da amplitude e das limitações da legitimidade que essas entidades possuem para postulação em juízo.

Objetiva-se, dessa forma, o exame dos direitos coletivos em sentido amplo e da legitimação dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses da categoria, sobretudo em substituição processual. Intenta-se apontar os balizadores da atuação sindical — caso a sua legitimidade não seja irrestrita — especificando a amplitude de sua legitimidade e a possibilidade de eventual limitação de sua atuação.

Assim sendo, faz-se necessário o exame acerca dos direitos coletivos em sentido amplo. Nestes, são incluídos os direitos difusos, os direitos coletivos em sentido estrito e os direitos individuais homogêneos. A par de sua conceituação e particularização, torna-se viável o enquadramento das situações fáticas vivenciadas e trazidas aos autos na classificação adequada.

Em um segundo momento, aborda-se a legitimação processual, sobretudo a legitimação extraordinária. Arrazoa-se, especificamente, acerca da legitimidade ativa *ad causam* das entidades sindicais, pontuando-se, inclusive, a possibilidade de sua atuação na defesa de interesses individuais heterogêneos. Por fim, ventila-se a possibilidade de limitação dos substituídos processuais em situações com extremas especificidades que tornem tomentosa a tramitação processual.

2 DIREITOS COLETIVOS, DIFUSOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

O principal dispositivo legal que estabelece a legitimidade ativa do sindicato para atuar como substituto processual é o art. 8º, III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Extrai-se da literalidade da norma em comento que o sindicado tem legitimidade ativa para pleitear a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em demandas judiciais. Nesse contexto, impõe-se a análise da conceituação dos direitos e interesses coletivos ou individuais, para que se possa concluir as hipóteses em que a atuação judicial sindical é permitida. Marcos Destefenni alerta que o art. 81, parágrafo único, do Código de Defesa do Consumidor inovou e

[...] passou-se a falar em uma divisão tripartite dos direitos coletivos (*lato sensu*): difusos, coletivos e individuais homogêneos, embora sejam genuinamente coletivos apenas os dois primeiros (DESTEFENNI, 2015, p. 32-33).

Releva ponderar, por oportuno, a distinção realizada por Teori Zavascki (2017, p 39) entre a defesa de direitos coletivos e a defesa coletiva de direitos. Para o autor, os direitos coletivos “são direitos subjetivamente transindividuais (sem titular individual determinado) e materialmente indivisíveis”. Por sua vez, a defesa coletiva de direitos diz respeito a direitos individuais que podem ser tutelados conjuntamente, mantendo sua natureza de direito individual.

Conforme descreve o Zavascki (2017, p. 17), os direitos coletivos surgem da superação da clássica dicotomia entre direito público e privado, já que não pertencem nem à Administração Pública, nem a particulares individualmente. Na mesma direção, Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 50) discorre que os direitos coletivos, em sentido amplo, se situam em uma posição intermediária entre o interesse público e o privado, uma vez que tem como titulares os grupos, classes ou categorias de pessoas ultrapassando

a seara individual, mas não se constituem como interesse público propriamente dito.

Dessa forma, nos itens a seguir, passa-se a abordar a conceituação e particularização dos direitos coletivos em sentido estrito, dos direitos difusos e dos direitos individuais homogêneos.

2.1 Direitos difusos

Os direitos difusos encontram conceituação expressa no Código de Defesa do Consumidor (CDC), mais precisamente no art. 81, parágrafo único, I. Destaca-se a redação do citado dispositivo legal, *in verbis*:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (BRASIL, 1990);

No que concerne aos direitos difusos, Hugo Nigro Mazzilli conceitua:

Os interesses difusos compreendem grupos menos determinados de pessoas (melhor do que pessoas indeterminadas, são antes pessoas indetermináveis), entre as quais inexistente vínculo jurídico ou fático preciso. São como um feixe ou conjunto de interesses individuais, de objeto indivisível, compartilhados por pessoas indetermináveis, que se encontrem unidas por circunstâncias de fato conexas (MAZILLI, 2015, p. 53).

Ademais, Marcos Destefenni (2015, p. 36), em análogo sentido, elucida as principais características dos direitos difusos como direitos transindividuais, indivisíveis, titularizados por um número indeterminável de pessoas, inexistindo, ainda, um vínculo

associativo entre os titulares. À exemplo, o autor cita o direito à informação, que tem como titular um número de indivíduos não determinado.

Destarte, amparado pelas lições de Teori Zavascki (2017, p. 41-42), pode-se sintetizar que os direitos difusos são direitos transindividuais, com indeterminação absoluta de seus titulares, indivisíveis e decorrentes de uma circunstância de fato. Zavascki (2017), no entanto, exemplifica a espécie apontando o direito ao meio ambiente sadio, nos termos do art. 225 da Constituição Federal¹.

Versando sobre as relações de trabalho, Carlos Alberto Bezerra Leite (2001, p. 51-52) exemplifica os interesses difusos por meio da hipótese da Administração Pública, de promover a contratação de serviços sem observar a exigência de certame público, verificando-se a indivisibilidade do objeto e a indeterminação dos sujeitos, assim como a inexistência de relação jurídica entre eventuais candidatos e a administração. Assim sendo, pontuadas as principais particularidades que aludem aos direitos difusos, parte-se a análise dos direitos coletivos em sentido estrito.

2.2 Direitos coletivos

Inicialmente, releva ponderar a distinção entre direitos coletivos em sentido amplo e em sentido estrito. Nas palavras de Teori Zavascki (2017, p. 39), “direito coletivo é designação genérica para as duas modalidades de direitos transindividuais: o difuso e o coletivo *stricto sensu*”. Este tópico versará acerca das particularidades dos direitos coletivos em sentido estrito.

A conceituação dos direitos coletivos encontra respaldo no art. 81, parágrafo único, II, do Código de Defesa do Consumidor. Transcreve-se o alusivo dispositivo *in letteris*:

¹ Art. 225. Todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essência 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 (BRASIL, 1988).

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

[...]

II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; (BRASIL, 1990).

Brevemente, salienta-se que o art. 21, parágrafo único, I, da Lei nº 12.016, (BRASIL, 2009) conceitua os direitos coletivos nos mesmo termos descritos no art. 81, parágrafo único, II, do CDC.

Nesse momento, torna-se salutar a distinção entre os direitos difusos e os direitos coletivos. Para tanto, salienta-se o ensinamento de Hugo Nigro Mazzilli:

Tanto os interesses difusos como os coletivos são indivisíveis, mas se distinguem não só pela origem da lesão como também pela abrangência do grupo. Os interesses difusos supõem titulares indetermináveis, ligados por circunstâncias de fato, enquanto os coletivos dizem respeito a grupo, categoria ou classe de pessoas determinadas ou determináveis, ligadas pela mesma relação jurídica básica (MAZZILLI, 2015, p. 56).

Como bem esclarece Teori Zavascki (2017, p. 41), os direitos coletivos *stricto sensu* — como os direitos difusos — são direitos transindividuais e indivisíveis. No entanto, diferentemente desses direitos, os coletivos, em sentido estrito, possibilitam a determinação relativa de seus titulares e decorrem de uma relação jurídica-base (não apenas de circunstâncias fáticas). Dessa forma, o autor exemplifica apontando o direito dos advogados de ter representantes na composição dos Tribunais, decorrente da relação jurídica-base, unindo seus titulares (Estatuto da OAB).

Ressalta-se o exemplo apontado por Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 56), demonstrando a possibilidade de se verificar a tutela de direitos difusos e coletivos em sentido estrito na mesma situação:

Pode o Ministério Público do Trabalho, com base no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75/93, propor ação civil pública para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Em relação aos atuais trabalhadores, o interesse será coletivo (grupo determinado); no que diz respeito aos trabalhadores futuros, o interesse será difuso (grupo indeterminável) (MAZZILLI, 2015, p. 56).

Considerando a esfera trabalhista, Carlos Henrique Bezerra Leite (2001, p. 58-59) cita como exemplo de direitos coletivos, em sentido estrito, o interesse de empregados que prestam serviços a determinada empresa a desfrutarem de um ambiente seguro e salubre de trabalho.

Marcos Destefenni (2015, p. 37) caracteriza os direitos coletivos como pertencentes a um grupo determinável de pessoas, ligados por um vínculo associativo, mantendo-se, assim, como os direitos difusos a indivisibilidade do direito vindicado. Assim, o autor assevera que:

[...] haverá tutela de direitos coletivos no sentido estrito se a pretensão deduzida em juízo puder beneficiar um grupo de pessoas ligadas por uma relação jurídica-base, entre si ou com a mesma parte contrária (DESTEFENNI, 2015, p. 37).

Ressalta-se a decisão proferida pela 3ª Turma do STJ em ação civil pública, que pretendia a imposição à instituição financeira da obrigação de adotar o método braile nos contratos bancários de adesão celebrados com pessoa portadora de deficiência visual. Para ilustrar a matéria, transcreve-se trecho da ementa da decisão:

In casu, está-se, pois, diante da defesa coletiva de interesses coletivos *stricto sensu*, cujos titulares, grupo determinável de pessoas (consumidores portadores de deficiência visual), encontram-se ligados com a parte contrária por uma relação jurídica base preexistente à lesão ou à ameaça de lesão. E, nesse contexto, os efeitos do provimento judicial pretendido terão repercussão na esfera jurídica dos consumidores portadores de deficiência visual que estabeleceram, ou venham a firmar relação contratual com a instituição financeira demandada, exclusivamente (BRASIL, 2015a).

Evidenciados os principais aspectos que concernem aos direitos coletivos em sentido estrito, passa-se a tratar acerca dos direitos individuais homogêneos.

2.3 Direitos individuais homogêneos

Por fim, o conceito de direitos individuais homogêneos encontra respaldo no art. 81, parágrafo único, III, do Código de Defesa do Consumidor, nestes termos:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

[...]

III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum (BRASIL, 1990).

Já a Lei nº 12.016 (BRASIL, 2009) dispõe os seguintes termos em seu art. 21, parágrafo único, II:

Parágrafo único. Os direitos protegidos pelo mandado de segurança coletivo podem ser:

[...]

II – individuais homogêneos, assim entendidos, para efeito desta Lei, os decorrentes de origem comum e da atividade ou situação específica da totalidade ou de parte dos associados ou membros do impetrante (BRASIL, 2009)

Inegavelmente, os direitos individuais homogêneos são direitos coletivos em sentido amplo. Todavia, torna-se importante a diferenciação em relação aos direitos transindividuais. Hugo Nigro Mazzili bem esclarece a questão nestes termos:

Tanto os interesses individuais homogêneos como os difusos originam-se de circunstâncias de fato comuns; entretanto, são indetermináveis os titulares de interesses difusos, e o objeto de seu interesse é indivisível; já nos interesses individuais homogêneos, os titulares são determinados ou ao menos determináveis, e o objeto da pretensão é divisível (isto é, o dano ou a responsabilidade se caracterizam por sua extensão divisível ou individualmente variável entre os integrantes do grupo) (MAZZILLI, 2015, p. 57).

Já Marcos Destefenni afirma que os

[...] direitos coletivos diferem dos individuais homogêneos em função de os primeiros apresentarem as características da indivisibilidade e do vínculo associativo, características que não estão presentes nos últimos (DESTEFENNI, 2015, p. 37).

Por outro lado, no que concerne à sua conceituação, Teori Zavascki leciona:

Já os direitos individuais homogêneos são, simplesmente, direitos subjetivos individuais. A qualificação de homogêneos não altera nem pode desvirtuar essa sua natureza. É qualificativo utilizado para identificar um conjunto de direitos subjetivos individuais ligados entre si por uma relação de afinidade, de semelhança, de homogeneidade, o que permite a defesa coletiva de todos eles (ZAVASCKI, 2017, p. 40).

O mesmo autor entende que se verifica uma pluralidade de titulares determinados ou determináveis, mas também se percebe uma pluralidade no objeto material que é divisível, podendo ser contabilizado e dividido. Assim sendo, ressalta que os direitos individuais homogêneos são:

[...] aqueles mesmos direitos comuns ou afins de que trata o art. 113, III, do CPC, cuja coletivização tem um sentido meramente instrumental, como estratégia para permitir sua mais efetiva tutela em juízo (ZAVASCKI, 2017, p. 40).

Entendimento similar foi proferido pela 1ª Turma do STJ, na decisão proferida nos julgamentos do Resp 1.835.381/MT. Transcreve-se, por oportuno, trecho da ementa:

1. Esta Corte, alinhada à orientação do Supremo Tribunal Federal, fixou o entendimento de que o Ministério Público é legítimo para propor Ação Civil Pública na defesa de interesses individuais homogêneos, ainda que disponíveis e divisíveis, quando se verificar a presença de relevante interesse social e para evitar a massificação de conflitos judiciais. 2. Em situações como a dos autos, em que se discute taxa de isenção de inscrição para pessoas hipossuficientes, tem sido uníssono o reconhecimento da legitimidade do Ente ministerial (BRASIL, 2020a).

Na mesma linha, Marcos Destefenni defende que os:

[...] interesses ou direitos individuais homogêneos são os decorrentes de origem comum. Na verdade, não são direitos coletivos. São, em essência, direitos individuais passíveis de tutela coletiva (DESTEFENNI, 2015, p. 40).

Ademais, Destefenni (2015) ainda caracteriza esses direitos relacionando-os a prejuízos divisíveis, podendo atingir as vítimas de forma desigual. Assim, essas lesões decorrem do mesmo evento e alcançam pessoas sem um vínculo associativo.

Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 57) exemplifica essa espécie de direito coletivo salientando a situação de compradores de veículos produzidos com o mesmo defeito de série. Nesse caso, o que liga os consumidores não é a relação jurídica em si, mas o fato de comprar carros do mesmo lote produzido com um defeito em série. Assim, cada prejudicado terá o direito divisível de reparação nos termos do prejuízo que cada um suportou.

Tratando do âmbito trabalhista, Ilse Bernardi Lora (2012, p. 74) exemplifica os direitos individuais homogêneos com a hipótese de empregados postulando o pagamento de adicional de insalubridade que não lhes é alcançado pela empregadora.

Assim sendo, realizada a conceituação, caracterização e exemplificação quanto aos direitos coletivos em sentido amplo, parte-se à análise da legitimidade ativa *ad causam* do sindicato para propor demandas judiciais, como substitutos processuais na defesa dos interesses dos integrantes da categoria.

3 LEGITIMIDADE AD CAUSAM DO SINDICATO

As condições da ação são consideradas matérias de ordem pública a serem examinadas de ofício pelo juiz, e a sua ausência impõe ao julgador a extinção do feito, sem resolução do mérito. O ordenamento jurídico pátrio atual estabelece duas condições da ação, quais sejam, a legitimidade *ad causam* e o interesse de agir. Nessa seção, abordaremos, especificamente, a legitimidade ativa *ad causam* sob o enfoque da legitimação extraordinária do sindicato na defesa dos interesses dos integrantes de sua categoria.

3.1 Legitimação

A previsão legal que estabelece a regra geral acerca da legitimação se encontra disposta no art. 18 do Código de Processo Civil (CPC). Assim, “Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico”. Nesse particular, Marcus Vinícius Rios Gonçalves e Pedro Lenza asseveram:

Esse dispositivo diz que, em regra, as pessoas só podem ir a juízo, na condição de partes, para postular e defender direitos que alegam ser próprios, e não alheios. [...] há casos – raros, incomuns, é verdade – em que a lei autoriza alguém a, em nome próprio, ir a juízo, para postular ou defender direito alheio. Isso só poderá ocorrer se houve autorização do ordenamento jurídico (GONÇALVES; LENZA, 2020, p. 265).

Gonçalves e Lenza (2020, p. 265) pontuam, então, duas hipóteses concernentes à legitimidade, quais sejam, a legitimidade ordinária, em relação à regra geral, e a legitimidade extraordinária nas situações em que se verifique autorização legal para um indivíduo postular em juízo, em nome próprio, a defesa de interesses de pessoa diversa.

Por outro lado, Fredie Didier Junior e Hermes Zaneti Junior (2017, p. 189-190) adotam a clássica dicotomia legitimação ordinária-extraordinária, conceituando-a nestes termos:

Há legitimação ordinária quando se atribui a um ente o poder de conduzir validamente um processo em que se discute uma situação jurídica de que se afirma titular. Há legitimação extraordinária quando se atribui a um ente o poder de conduzir validamente um processo em que se discute situação jurídica cuja titularidade afirmada é de outro sujeito. Na legitimação ordinária, age-se em nome próprio na defesa dos próprios interesses; na legitimação extraordinária, age-se em nome próprio na defesa de interesse alheio (DIDIER JUNIOR; ZANETI JUNIOR, 2017, p 189-190).

Fredie Didier Junior e Hermes Zaneti Junior, (2017, p. 191) ressaltam que a legitimação do processo coletivo é extraordinária, já que inexistente coincidência entre o legitimado e o titular do direito vindicado. Entretanto, salienta-se a criação de uma terceira espécie de legitimação *ad causam*, justamente para explicar a situação ocorrida nas tutelas coletivas: trata-se da legitimação autônoma para condução do processo. De toda sorte, o autor defende que a criação dessa terceira categoria é desnecessária e equivocada,

pois misturam-se conceitos e compromete-se a qualidade da argumentação jurídica.

Tratando-se da legitimação para a atuação na defesa de direitos de natureza transindividual, Teori Zavascki (2017, p. 70) afirma que não há possibilidade de tutela através da legitimação ordinária de que trata o art. 18 do CPC. Nesse contexto, a legitimação ativa é exercida em substituição processual, ou seja, o demandante postula, em nome próprio, direitos de que não é o titular em regime de legitimação extraordinária.

Em sentido contrário, é o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 509) que se mostra favorável à tese de Nelson Nery Junior acerca do *tertium genus* da legitimação. Conforme Leite:

[...] em se tratando de defesa dos interesses difusos ou coletivos, a legitimação *ad causam* não é extraordinária (ou substituição processual). Trata-se, ao revés, de uma 'legitimação autônoma' (LEITE, 2020, p. 509).

O pilar central da teoria se funda no fato dos direitos difusos ou coletivos em sentido estrito possuírem titulares indeterminados e objeto tutelado indivisível. Ou seja, não há titulares determinados para serem substituídos. Assim, sob esse ponto de vista, a dicotomia legitimidade ordinário-extraordinária se torna insuficiente.

De toda forma, no que concerne à legitimidade extraordinária, verificam-se efeitos jurídico-processuais peculiares. Como leciona Marcus Vinicius Rios Gonçalves (2020, p. 267), “enquanto se está no campo da legitimidade ordinária, a coisa julgada, ao final, atingirá tão somente as partes, o que é o natural e o esperado”. Todavia, ao tratar da legitimidade extraordinária, o autor destaca que esta “atingirá não somente aqueles que figuraram como partes no processo, o autor e o réu, mas também o substituído processual, que não foi parte” (GONÇALVES, 2020, p. 267).

Atento a essa questão, o legislador autorizou que o substituído processual ingresse no processo auxiliando o substituto como assistente litisconsorcial. Assim, dispõe o parágrafo único do art. 18 do CPC: “havendo substituição processual, o substituído poderá intervir como assistente litisconsorcial” (BRASIL, 2015d).

É importante salientar uma particularidade acerca da eficácia da substituição processual. Como bem elucida Teori Zavascki (2017, p. 70), “quem defende em juízo, em nome próprio, direito de outrem não substitui o titular na relação de direito material, mas sim, e apenas, na relação processual”. Assim sendo, conforme Zavascki, ao substituto é vedado dispor do direito material tutelado, ou seja, não tem a possibilidade de transacionar, confessar ou assumir ônus probatório não previsto em lei, já que esses atos não se encontram abrangidos pela substituição processual.

Por fim, destacam-se as três técnicas de legitimação mais utilizadas em demandas coletivas, conforme descrevem Fredie Didier Junior e Hermes Zaneti Junior:

- a) Legitimação do particular (qualquer cidadão, por exemplo, na ação popular, Lei n. 4.717/1965); b) legitimação de pessoas jurídicas de direito privada (sindicatos, associações, partidos políticos, por exemplo, mandado de segurança coletivo, art. 5º, LXX, da CF/1988; ou c) legitimação de órgãos do Poder Público (Ministério Público e Defensoria Pública, por exemplo, na ação civil pública prevista na Lei n. 7.347/1985) (DIDIER JUNIOR; ZANETI JUNIOR, 2017, p. 196).

Destarte, pontuados os aspectos nevrálgicos da legitimação, parte-se, na próxima seção, à análise da legitimação ativa do sindicato na defesa dos interesses da categoria que representa.

3.2 O sindicato como substituto processual e o entendimento dos tribunais

Como já mencionado, a principal norma que entrega legitimidade ativa ao sindicato para atuar em nome de seus representados

se encontra expressa no art. 8º, III, da Constituição Federal. Por oportuno, transcrevo a norma em comento:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (BRASIL, 1988)

Versando acerca de ações coletivas propostas pelas entidades sindicais, Teori Zavascki elucida:

[...] há importante corrente de entendimento, amparada em precedente do STF, no sentido de que o art. 8º, III, da Constituição [...] é norma de legitimação ativa que deve ser interpretada em sentido amplo, para o efeito de autorizar tais entidades a atuar em regime de substituição processual, não apenas na fase cognitiva (visando a obter sentença genérica), mas também na de cumprimento da sentença em favor dos titulares do direito subjetivo, independentemente de qualquer iniciativa ou autorização dos substituídos (ZAVASCKI, 2017, p. 191-192).

Convém salientar a decisão do Supremo Tribunal Federal nos autos do Recurso Extraordinário 883.642, com repercussão geral reconhecida, fixando-se a seguinte tese:

Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos (BRASIL, 2015b)

Nesse contexto, a Suprema Corte reconhece a ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos, em decisão com efeitos vinculantes, pacificando a questão. Aprofundando a matéria, sobretudo quanto às ações coletivas, Hugo Nigro Mazzilli leciona:

[...] a lei ordinária conferiu às entidades sindicais possibilidade de atuarem como substitutos processuais não apenas de seus sindicalizados, mas também de todos os integrantes da categoria. Assim, detêm hoje legitimação para a defesa judicial não só de interesses individuais, mas dos interesses coletivos em sentido lato de toda categoria. [...] Outrossim, entendeu-se que o sindicato só tem legitimidade para demandar em juízo a tutela de direitos subjetivos individuais de seus filiados na qualidade de substituto processual, se se tratar de direitos homogêneos que tenham relação com seus fins institucionais e se houver previsão estatutária para tanto (MAZZILLI, 2015, p. 370).

Amparando-se nos ensinamentos desse autor, pode-se sintetizar que interesses individuais não homogêneos poderão ser defendidos por entidade sindical em demandas individuais, tão somente por meio de representação. No entanto, tratando-se de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, é possível que as entidades sindicais postulem em juízo, em caráter coletivo, através de substituição processual (MAZZILLI, 2015, p. 370).

No que concerne aos direitos individuais heterogêneos, verificam-se posicionamentos diversos. À exemplo, a 2ª Turma do Regional rio-grandense entende que, na hipótese de pedidos caracterizados como individuais heterogêneos,

[...] sua análise dependeria da aferição da realidade fática relativa a cada um dos trabalhadores, sendo inviável sua defesa por meio de ação coletiva (BRASIL, 2020b).

No mesmo sentido, a 4ª Turma do TST entende que não há violação do art. 8º, III, da CF em “declarar a ilegitimidade do sindicato para postular, em nome próprio, direitos individuais heterogêneos” (BRASIL, 2015c). Em sentido diverso é o entendimento da 3ª Turma, em decisão mais recente, amparado por precedentes da SBDI-I. Transcreve-se a ementa do julgamento:

LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO AUTOR – SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. A par da discussão relativa à natureza dos direitos postulados na presente reclamação, o posicionamento pacificado no TST, na linha do Supremo Tribunal Federal, é o de que as entidades sindicais profissionais detêm amplo espectro de atuação na defesa dos interesses das respectivas categorias, possuindo legitimidade para atuar como substitutas em processos cujas controvérsias recaiam sobre direitos coletivos, individuais homogêneos ou, ainda, subjetivos específicos. Precedentes da SBDI-1 (BRASIL, 2019c).

Em consonância com este entendimento é a Súmula nº 45 do TRT da 5ª Região, pacificando o entendimento no âmbito de sua jurisdição. A súmula estabelece que

[...] os sindicatos possuem legitimidade ativa para postularem, como substitutos processuais, direitos individuais homogêneos e heterogêneos, sem restrições e de forma ampla (BRASIL, 2017).

Em que pese a verificação de entendimentos divergentes, percebe-se que o entendimento predominante é pela legitimidade da entidade sindical inclusive na tutela de direitos individuais heterogêneos.

Com enfoque dos direitos coletivos em sentido amplo, em pesquisa às decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, percebe-se que, raramente, o sindicato atua como substituto processual na defesa de direitos difusos e coletivos em sentido estrito. De toda sorte, pode-se afirmar que o maior volume de demandas em que o sindicato atua como substituto processual trata de matérias que se classificam como direitos individuais homogêneos. À exemplo, a 7ª Turma do Tribunal Regional da 4ª Região reconheceu a legitimidade ativa do sindicato para pleitear diferenças do adicional de insalubridade. Nas palavras do relator:

Caso em que a pretensão versa, exclusivamente, sobre pagamento de diferenças do adicional de

insalubridade, do grau médio para o máximo, dos empregados exercentes da função de técnico de enfermagem e que trabalham no setor de emergência do hospital réu, envolvendo direitos individuais homogêneos na forma do art. 81, III, do Código de Defesa do Consumidor, dada a similitude da situação fática envolvendo a origem comum relacionada ao exercício de função específica (BRASIL, 2020c).

Trata-se de direito de origem comum passível de individualização e divisão em unidades autônomas pertencentes a cada um dos titulares. São direitos individuais, com a possibilidade de instrumentalizar sua tutela coletivamente, determinados em juízo por sentença genérica e individualizados na fase executiva.

Outro caso comum no âmbito do Regional gaúcho é a propositura de demandas pelos sindicatos dos bancários. Esses, por sua vez, pretendem a condenação da instituição bancária ré ao pagamento da 7^a e 8^a horas como extras, em relação aos ocupantes de um determinado cargo, aplicando-lhes o disposto no *caput* do art. 224 da CLT, em detrimento do § 2^o do dispositivo². À exemplo, cita-se o entendimento da 11^a Turma:

No caso em exame, o sindicato-autor, na condição de substituto processual, postula a condenação do reclamado ao pagamento da 7^a e 8^a horas como extras, com reflexos, em relação aos substituídos enquadrados no cargo de supervisor e “que são submetidos a jornada de 8 horas por dia”, sendo-lhes aplicável o disposto no art. 224, *caput*, da CLT. É evidente, assim, que os interesses tutelados na situação em tela possuem origem comum e dizem respeito a um grupo de pessoas que ultrapassa o âmbito meramente

² Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. [...] § 2^o As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo (BRASIL, 1943).

individual, transparecendo a dimensão coletiva que permite concluir se tratar de direito individual homogêneo (BRASIL, 2020d).

Situação de maior tormento verifica-se nas hipóteses em que o sindicato propõe demanda para defender os interesses da categoria em substituição processual de um exorbitante número de substituídos. A exemplo, cita-se a hipótese de um sindicato propondo demanda requerendo o pagamento de adicional de insalubridade a mil empregados de uma determinada empresa. Amparado pelo entendimento majoritário exarado pelos Tribunais superiores, o sindicato goza de ampla legitimidade na tutela dos interesses individuais homogêneos da categoria, tornando-o, em tese, parte legítima a propor esta demanda. Todavia, a matéria discutida cumulada ao exorbitante número de substituídos poderia comprometer a regular tramitação do feito.

Nesse particular, destaca-se a previsão constante do art. 113, § 1º, do Código de Processo Civil que assim estabelece:

Art. 113. Duas ou mais pessoas podem litigar, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, quando:

[...]

§1º O juiz poderá limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes na fase de conhecimento, na liquidação de sentença ou na execução, quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa ou cumprimento da sentença (BRASIL, 2015d).

Nesse sentido, a decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, a qual transcrevo por oportuno é:

CUMPRIMENTO DE SENTENÇA CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO. LIMITAÇÃO. POLO ATIVO. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CABIMENTO. 1. A limitação do litisconsórcio ativo tem a finalidade de facilitar a condução da causa.

Cabe ao juiz, segundo preconiza a Lei Processual, ordenar a limitação do litisconsórcio facultativo quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa (BRASIL, 2018a).

Dessarte, nesses específicos casos, percebe-se um cenário de possibilidade de reconhecimento de ampla legitimidade na substituição processual do sindicato e seu embate com a regular tramitação do feito, seja na fase de conhecimento, seja na fase executiva. Destaca-se, também, a necessidade de preservação do direito de ampla defesa e contraditório da parte ré. Assim, nesses casos específicos, questiona-se a possibilidade de limitação da substituição processual, almejando viabilizar a tramitação processual, assim como o contraditório e a ampla defesa da parte adversa.

Relativo a esse aspecto, destaca-se o entendimento proferido pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Por oportuno, transcreve-se a ementa da decisão:

SENTENÇA COLETIVA. EXECUÇÃO. SINDICATO SUBSTITUTO PROCESSUAL. LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE SUBSTITUÍDOS. A limitação do número de substituídos em execução de sentença coletiva somente é admissível quando o número de trabalhadores puder comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa. Inteligência do § 1º, do art. 113, do CPC. Seria ilógico reconhecer a legitimidade extraordinária do Sindicato para ajuizar a ação a fim de obter a sentença condenatória genérica e, após, limitá-la no momento de liquidação e execução, exigindo, para tanto, que as execuções somente contemplassem um único trabalhador (BRASIL, 2019b).

A fase executiva nas demandas coletivas é o momento processual em que se individualizam os titulares dos direitos deferidos na sentença genérica. Dessa forma, neste momento processual se torna oportuna a determinação dos substituídos processuais em virtude de diversos fatores, tais como a situação fática experimentada por cada um ou em relação aos limites objetivos estabelecidos na lide. De certa forma, trata-se de uma limitação dos substituídos.

Por outro lado, o Regional gaúcho tem entendimento pela impossibilidade da limitação do número de substituídos na fase de conhecimento. À exemplo, cita-se a decisão proferida pela 5ª Turma que entende que as:

[...] disposições inseridas no CPC quanto à limitação do litisconsórcio não se aplicam às ações coletivas, sob pena de subverter o instituto da tutela coletiva de interesses (BRASIL, 2018b).

Em análogo sentido é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Em decisão de mandado de segurança impetrado pelo sindicato, o autor em face da decisão do julgador de origem quem determinou a apresentação da ação principal com limitação de 5 substituídos, o Tribunal Pleno entendeu que, por se tratar de substituição processual nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, “não há que se falar em cumulação subjetiva e em limitação do número de substituídos” (BRASIL, 2018c).

Nesse mesmo sentido foi o posicionamento da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão de recurso ordinário em mandado de segurança. O relator entende pelo não cabimento da limitação de substituídos em virtude da diferenciação dos institutos do litisconsórcio e da substituição processual. Transcreve-se, por oportuno, trecho da ementa da decisão:

A limitação do número de litigantes autorizada no artigo 113, § 1º, do CPC de 2015 diz respeito à hipótese de litisconsórcio facultativo, não incidindo em ação de natureza coletiva proposta por substituto processual, como na situação vertente. 5. Irrepreensível, portanto, a concessão da segurança para cassação da decisão mediante a qual limitado o número de trabalhadores substituídos, com vistas à preservação da natureza coletiva da ação intentada pelo ente sindical (BRASIL, 2019a).

Verifica-se, que, via de regra, na Justiça do Trabalho a limitação dos substituídos na fase de conhecimento não é viabilizada

em virtude da ampla legitimidade concedida aos sindicatos pelo art. 8º, III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), como já pacificado pelos Tribunais Superiores. No que concerne à fase executiva, a individualização dos titulares do direito deferido na sentença genérica acaba por limitar, de certa forma, os substituídos em virtude do enquadramento de sua situação fática na decisão de mérito proferida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As entidades sindicais, indubitavelmente, têm ampla legitimidade ativa *ad causam* para postular, em nome próprio, direito alheio. Com fulcro no art. 8º, III, da Constituição Federal, possibilita-se a substituição processual dos integrantes da categoria para a tutela de interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos. No particular, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no RE 883.624/AL (BRASIL, 2015b), em sede de repercussão geral, pacificou esse entendimento. Conclui-se, ademais, que o entendimento predominante na Justiça laboral é de que o sindicato possui ampla legitimidade, inclusive para a postulação na tutela de direitos individuais heterogêneos.

No que concerne à limitação dos substituídos, de forma geral, conclui-se que na Justiça do Trabalho a ampla legitimidade concedida às entidades sindicais na tutela dos interesses da categoria não permite a limitação dos substituídos processuais, sobretudo na fase de conhecimento. Resta, destarte, a individualização dos titulares do direito concedido através da sentença genérica na fase executiva, o que não deixa de ser uma delimitação dos substituídos.

Todavia, em hipóteses extremamente pontuais, a tramitação razoável do feito somente é viabilizada pela limitação do rol de substituídos. Considere-se a hipótese em que, primeiramente, o sindicato represente um número exorbitante de substituídos. Em segundo, a matéria versada nos autos demande a análise de circunstâncias fáticas determinantes e particulares a cada

representado. Nesse panorama, tanto a tramitação regular do processo quanto a ampla defesa da parte adversa se tornam inviáveis, motivo pelo qual se ventila a possibilidade de limitação dos substituídos já na fase de conhecimento.

Nessa perspectiva, relembra-se o exemplo mencionado anteriormente. Imagina-se uma hipótese em que um sindicato postula, como substituto processual, a condenação de determinada empresa ao pagamento de adicional de insalubridade a mil empregados de setores e situações fáticas diversas. Em que pese a possibilidade de o julgador proferir uma sentença genérica, as situações fáticas experimentadas pelos empregados possuem grande diversidade e o número exorbitante de substituídos pode engessar a tramitação processual e inviabilizar a ampla defesa da parte ré. Nessa situação, cogita-se a possibilidade do estreitamento formal da legitimidade do sindicato para limitar, à exemplo, a demanda aos substituídos de determinado setor.

Dessa forma, tramitaria um processo por setor da empresa agrupando os substituídos de forma equitativa. Assim sendo, mantém-se a ampla legitimidade material da entidade sindical, viabiliza-se a celeridade processual — em virtude da drástica redução de incidentes ao longo da instrução — e possibilita-se a oferta satisfatória do contraditório e da ampla defesa à parte adversa. Trata-se da possibilidade de limitação da forma de instrumentalização da tutela coletiva, mantendo-se, quanto à matéria discutida, a ampla legitimidade da entidade sindical, já que esta poderá propor demandas a abarcar todos os que tiveram seus direitos violados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009.** Disciplina o mandado de segurança individual e coletivo e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015d.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). **Recurso Especial nº 1.315.822/RJ.** Recurso especial. Ação civil pública. Ação destinada a impor à instituição financeira demandada a obrigação de adotar o método Braille nos contratos bancários de adesão celebrados com pessoa portadora de deficiência visual. 1. Formação de litisconsórcio passivo necessário. Descabimento, na hipótese. [...]. Relator: Marco Aurélio Bellizze, 24 de março de 2015a. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201200593220&dt_publicacao=16/04/2015. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (1. Turma). **Recurso Especial nº 1.835.381/MT.** Administrativo e processual civil. Agravo interno no recurso especial. Legitimidade do ministério público. Direitos homogêneos e divisíveis. Interesse social

relevante, mas sobretudo para evitar as inumeráveis demandas judiciais (economia processual) que sobrecarregam o judiciário e para evitar decisões incongruentes sobre idênticas questões jurídicas. [...] Relator: Napoleão Nunes Maria Filho, 16 de novembro de 2020a. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201902598429&dt_publicacao=19/11/2020. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 883.642/AL**. Direito processual civil e do trabalho | partes e procuradores | sucessão processual direito processual civil e do trabalho | Formação, Suspensão e Extinção do Processo | Extinção do Processo Sem Resolução de Mérito | Legitimidade para a Causa.[...]. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 18 de junho de 2015b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4758938&numeroProcesso=883642&classeProcesso=RE&numeroTema=823#>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Recurso ordinário nº 0021553-31.2017.5.04.0662**. Ação coletiva. Direitos individuais heterogêneos. Relator: Des. Carlos Henrique Selbach, 30 de junho de 2020b. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/LEG1z5yvvCvxVZoaonhXOQ?>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (3. Turma). **Agravo de instrumento nº 5032868-64.2018.4.04.0000**. Cumprimento de sentença contra a fazenda pública. Litisconsórcio ativo facultativo. Limitação. Polo ativo. Sindicato. Substituição processual. Cabimento. Relator: Des. Marga Inge Barth Tessler, 2 de outubro de 2018a. Disponível em: https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40000664145&versao_gproc=3&crc_gproc=5ee02015. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma).

Recurso Ordinário nº 0021631-02.2017.5.04.0023.

Substituição processual - limitação do número de substituídos - impossibilidade - As disposições insertas no CPC quanto à limitação do litisconsórcio não se aplica às ações coletivas, sob pena de subverter o instituto da tutela coletiva de interesses. Relator: Des. Claudio Antônio Cassou Barbosa, 30 de maio de 2018b. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/F81jksX-Hr3PbBTd4uz6xg?>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7. Turma).

Recurso Ordinário nº 0021120-64.2018.5.04.0024. Sindicato autor. Legitimidade ativa. Substituição processual. Diferenças do adicional de insalubridade. Relator: Des. Wilson Carvalho Dias, 18 de agosto de 2020c. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YgSgt30IGBsshTIsyNeYwA?&tp=sindicato&te=legitimidade+ativa>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (11. Turma).

Recurso Ordinário nº 0020743-31.2017.5.04.0541.

Sindicato. Legitimidade ativa. Substituição processual. Direitos individuais homogêneos. Relator: Des. Roger Ballejo Villarinho, 30 de novembro de 2020d. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/vtll0EGEGov8xkv5hjBHow?&tp=sindicato&te=legitimidade+ativa>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Súmula nº 45.**

Substituição processual ampla. Direitos individuais homogêneos e heterogêneos. Sindicato. Legitimidade ativa.

Salvador, Bahia: Tribunal Regional do Trabalho, [2017].

Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/jurisprudencia/sumulas/sumulas_do_trt_da_5a_regiao_divulgado_na_internet.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (3. Turma).

Agravo de Petição nº 0000134-55.2019.5.17.0004.

Sentença coletiva. Execução. Sindicato substituto processual.

Limitação do número de substituídos. [...]. Relatora: Des. Sônia das Dores Dionísio mendes, 30 de setembro de 2019b.

Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/886296636/?pq=&fmt=3>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Tribunal Pleno). **Mandado de segurança nº 0010307-60.2018.5.18.**

0000. Sindicato - substituição processual - defesa de direitos individuais heterogêneos -limitação do número de substituídos - impossibilidade. [...]. Relator: Juiz Convocado Luciano Santana Crispim, 10 de setembro de 2018c. Disponível em: https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=10943915&p_idpje=96217&p_num=96217&p_npag=x. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 3664-**

04.2016.5.10.0801. Recurso de revista do sindicato autor em face de acórdão publicado na vigência da lei 13.467/2017.

Transcendência – legitimidade ativa ad causam do sindicato autor – substituição processual – defesa de direitos individuais heterogêneos. [...]. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 29 de março de 2019c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/db755271852f05bace2f5d5dd4569e7a>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2052-79.2011.5.02.**

0073. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Sindicato.

Substituição processual. Direitos individuais heterogêneos. Ilegitimidade. Relator: Min. Fernando Eizo Ono, 31 de março de 2015c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9eae7ec7fc1e466d4fdb5036a2b23dd3>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-II). **Recurso ordinário em mandado de segurança nº 11061-53.2017.5.03.**

0000. Ação proposta por sindicato como substituto processual. Limitação de substituídos. Não cabimento. Inaplicabilidade do artigo 113, § 1º, do CPC de 2015. [...]. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, 28 de junho de 2019a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/37d12a38c8c23063394657538314a6b8>. Acesso em: 23 jun. 2021.

DESTEFENNI, Marcos. **Direitos transindividuais de espécie.** Salvador: Juspodivm, 2015.

DIDIER JUNIOR, Fredie; ZANETI JUNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil.** 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios; LENZA, Pedro. **Direito processual civil.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública.** São Paulo: LTr, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Substituição processual pelo sindicato. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 1, n. 4, jan./fev. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97542/2012_lora_ilse_substituicao_processual.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 jun. 2021.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

ZAVASCKI, Teori Albino. **Processo coletivo. Tutela de direitos coletivos e Tutela coletiva de direitos.** 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

A NEGLIGÊNCIA DOS EMPREGADORES QUANTO À DIMENSÃO SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS CAUSAS

THE EMPLOYERS NEGLIGENCE AS TO THE SOCIAL SUSTAINABILITY DIMENSION IN EMPLOYMENT RELATIONS AND THEIR CAUSES

Rubiane Solange Gassen Assis*

RESUMO

Aborda-se a problemática da postura das empresas e instituições quanto aos cuidados com o ambiente laboral proporcionado aos seus trabalhadores com vínculo de emprego com enfoque na sustentabilidade das relações de emprego, mormente em face da propagada sustentabilidade do meio ambiente. Examinam-se dispositivos legais que trazem previsões a esse respeito e se analisam as possíveis causas de seu descumprimento na sociedade brasileira, dentre as quais, a ausência de responsabilização penal dos empregadores em face dos acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, inclusive com exame de termos de decisões judiciais. A pesquisa é bibliográfica descritiva e explicativa, procurando-se avaliar o teor da legislação brasileira constitucional e infraconstitucional acerca do meio ambiente laboral íntegro e seguro aos trabalhadores e as alterações nessa legislação praticadas recentemente. A pesquisa possibilita a conclusão quanto à circunstância de que, em que pese divulgada uma preocupação de entes públicos e privados com a sustentabilidade em seu aspecto ambiental, não há equivalente cuidado com os ambientes internos de cada empreendimento, havendo evidente negligência em relação à dimensão social da sustentabilidade

* Graduada em Direito pelo Instituto de Ensino Superior de Santo Ângelo (IESA), pós-graduada em Direito Civil e Processual Civil pela Universidade Regional Integrada (URI), Santo Ângelo. Mestranda em Direito pela Faculdade Meridional (IMED), Passo Fundo. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: rgassen@trt4.jus.br.

PALAVRAS-CHAVE

Dimensão da sustentabilidade. Acidente do trabalho. Negligência do empregador.

ABSTRACT

This work aims to study the issue of companies and institutions posture in relation to the care with the working environment provided to their workers focusing on the employment relations sustainability, especially in view of the propagated environment sustainability. Legal provisions that give forecasts in this regard are examined and the possible causes of non-compliance in Brazilian society are analyzed, including an examination of the judicial decisions terms. This bibliographic research is characterized as descriptive and explanatory, seeking to evaluate the content of the Brazilian constitutional and infra-constitutional law about the integrity and safe working environment for workers and the changes that have been practiced recently. The research allows the conclusion as to the circumstance that, despite the publicized concern of public and private entities with sustainability in its environmental aspect, there is no equivalent care with the internal environments of each enterprise, with evident neglect in relation to the social sustainability dimension .

KEYWORDS

Sustainability dimension. Accident at work. Employer neglect.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Da sustentabilidade e suas dimensões;
 - 3 Dos dispositivos que tutelam o meio ambiente laboral;
 - 4 Das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em demandas envolvendo acidentes do trabalho;
 - 5 Da deficiência na fiscalização das condições dos ambientes laborais brasileiros e a ineficácia penal em face do acidente do trabalho;
 - 6 Da Reforma Trabalhista e o meio ambiente laboral;
 - 7 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 23/02/2021.

Data de aprovação: 02/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem propagado a respeito da sustentabilidade, no seu aspecto correlato à proteção ao meio ambiente. Muitas empresas divulgam estratégias de produção que se destinam a preservar as condições ambientais do planeta. Empreendimentos empresariais fazem uso de *marketing* vinculado a essas iniciativas no intuito de captar mais consumidores e aumentar sua lucratividade.

No entanto, em que pesem essas condutas, no âmbito interno dessas instituições, muitas vezes não se verifica o mesmo cuidado com o ambiente de trabalho de seus empregados. Nele são descuidados aspectos relativos à sua integridade física e psíquica, proporcionando a ocorrência de acidentes das mais diversas ordens, com prejuízos por vezes irreparáveis esses trabalhadores.

Integrando a engrenagem do sistema capitalista de produção, ancorado na busca incessante de lucros, privatização dos meios de produção e acumulação de capital (RIBEIRO; ROCHA, 2016, p. 1203), esses e outros empreendimentos apropriam-se da força de trabalho de seus empregados, contemplando-os como mais uma peça nessa engrenagem, cuja deficiência, dificuldade ou impossibilidade de realização de tarefas enseja imediata substituição, sem que se atente para a condição humana desses e a necessidade de preservação da sua dignidade.

Essa postura enseja uma gama de consequências prejudiciais aos trabalhadores e a toda a sociedade. Conduz a uma reflexão acerca dos parâmetros que a legislação estabelece na busca da sustentabilidade, bem como sobre as razões pelas quais, apesar da existência de textos legais que a tem por objetivo, não são adotadas medidas práticas que a assegurem, mormente nos ambientes de trabalho das relações de emprego.

Neste estudo, em uma atividade de pesquisa bibliográfica descritiva e explicativa, procura-se abordar, ainda que sinteticamente, as circunstâncias que evidenciam essa realidade no contexto da sociedade brasileira, o teor da legislação constitucional

e infraconstitucional acerca do meio ambiente laboral íntegro e seguro aos trabalhadores empregados e as alterações nesta praticadas recentemente, bem como suas consequências nesse universo peculiar. Em um primeiro momento, são elencados os aspectos em relação aos quais se busca praticar o denominado desenvolvimento sustentável, com intuito de neles identificar o âmbito no qual se insere o meio ambiente laboral. Em seguida, são abordados dispositivos legais que buscam assegurar esse desenvolvimento e são trazidos dados estatísticos que apontam a dificuldade de implementação dessas previsões legais. Na sequência, é apresentado resultado de pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Por fim, são abordados aspectos relativos às possíveis consequências da alteração legislativa ocorrida com a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista.

2 DA SUSTENTABILIDADE E SUAS DIMENSÕES

O termo sustentabilidade passou a ser utilizado de forma mais frequente a partir da edição, em 1987, de relatório da Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, com a expressão previsão de que “[...] o desenvolvimento sustentável procura atender às necessidades e aspirações do presente sem comprometer a possibilidade de atendê-las no futuro.” (CIRINO, 2014, p. 94), sendo possível dessa previsão extrair sua definição.

Freitas (2012, p. 42), ao abordar o conceito de sustentabilidade, afirma que esta “[...] consiste em assegurar, de forma inédita, as condições propícias ao bem-estar físico e psíquico no presente, sem empobrecer e inviabilizar o bem-estar no amanhã”.

Freitas (2012) faz menção ao aspecto interdisciplinar e pluri-dimensional da sustentabilidade, envolvendo muitos aspectos da vida no planeta, alcançando as atuais e também as futuras gerações. A sustentabilidade, assim, diz do equilíbrio ecológico em ampla magnitude, abarcando não apenas questões materiais, mas imateriais (FREITAS, 2012, p. 55-56).

Com o intuito de elucidar seu conceito, faz-se oportuna a transcrição das lições de Cirino, ao tratar da diferença entre os termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável:

[...] entende-se a sustentabilidade como a idéia motriz do desenvolvimento sustentável, uma vez que os processos que integram um determinado sistema se voltam para um processo contínuo de desenvolvimento. A sustentabilidade compõe, assim, ações objetivas que propiciam o alcance de um desenvolvimento sustentável. A sustentabilidade busca o equilíbrio de qualquer sistema e o desenvolvimento sustentável busca a soma destes equilíbrios e o equilíbrio maior entre os sistemas. Nesse particular, mais uma vez, apresentam-se relevantes as lições de Valcarcel (2006), ao abordar sistemas (CIRINO, 2014, p. 95).

Muito embora esses termos sejam significativamente abrangentes, tem-se por relevante apontar os aspectos em relação aos quais a sustentabilidade é classificada.

Ignacy Sachs (2002, p. 71-72), apresenta, oito dimensões da sustentabilidade, quais sejam, as dimensões:

- a) social (que trata de questões como justa distribuição de renda e igualdade social);
- b) cultural (relativa à busca de equilíbrio entre a tradição e autonomia nacionais e integração mundial);
- c) ecológica (vinculada à preservação dos recursos naturais);
- d) ambiental (vinculada diretamente aos ecossistemas naturais);
- e) territorial (que diz com a busca de equilíbrio entre as configurações urbanas e rurais);
- f) econômica (relacionada ao equilíbrio econômico entre setores e também a segurança alimentar, entre outras questões);

- g) política nacional (que diz respeito à democracia, aos direitos humanos e à parceria entre projetos públicos nacionais e empreendedores); e
- h) de política internacional (que aborda a questão da promoção da paz, com a gestão das diversidades naturais e culturais e a cooperação internacional).

Cirino (2014), por sua vez, define tais aspectos em três dimensões correspondentes à dimensão econômica (relativa à própria organização como ente econômico destinado à produção de riqueza), à dimensão ambiental (que leva em consideração o uso racional dos recursos naturais e seus impactos nos ciclos de produção) e à dimensão social (que atenta para questões relativas à relação entre a atividade econômica e a sociedade, considerando aspectos como distribuição de renda e qualidade de vida).

Nesse último aspecto que se inserem as relações de emprego e o meio ambiente de trabalho. Trata-se de uma dimensão significativamente relevante, não podendo ser descurada, mormente sob o argumento de se pretender assegurar a sustentabilidade em seu aspecto ambiental.

Nesse particular, merecem mais uma vez destaque as expressões de Cirino, ao referir que

[...] o desenvolvimento sustentável não se trata de uma escolha entre a proteção ambiental e o progresso social, mas de um esforço maior para desenvolvimento econômico e social que seja compatível com a proteção ambiental (CIRINO, 2014, p. 99).

Há necessidade de uma constante busca de equilíbrio entre esses vários aspectos da sustentabilidade, sendo o ambiente laboral parte fundamental para essa harmonia. Como ressalta Padilha:

O trabalho, visto na ótica dos direitos fundamentais, é, sem sombra de dúvida, uma peça-chave na engrenagem de um Estado verdadeiramente preocupado

em garantir bem-estar à população e patamares mínimos de justiça social (PADILHA, 2013, p. 176).

Contudo, uma verificação mais aprofundada da atuação de empregadores e do poder público indica que, principalmente no aspecto social relacionado aos ambientes de trabalho, ambos os setores negligenciam.

A negligência, nesse aspecto, não se apresenta relacionada à ausência de dispositivos legais que assegurem um meio ambiente laboral sustentável. A legislação, em âmbitos nacional e internacional, traz previsões que possibilitam aos trabalhadores empregados a manutenção de ambiente de trabalho que assegure seu bem-estar atual e futuro.

Todavia, em que pesem tais previsões, constata-se em uma expressiva gama de relações de emprego nas quais esse aspecto da sustentabilidade é descuidado. Essa constatação decorre do exame de dados estatísticos acerca de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, bem como do expressivo número de demandas apreciadas, em sede recursal, pelo TRT4, que envolvem a ocorrência de acidentes de trabalho.

Diante dessas circunstâncias, pondera-se a respeito das causas dessa negligência, com enfoque em questões correlatas à deficiência na fiscalização das atividades empresariais nesse aspecto e ausência de responsabilização penal dos empregadores quando da ocorrência de acidentes do trabalho.

3 DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE TUTELAM O MEIO AMBIENTE LABORAL

A análise dos diplomas legais, nacionais e internacionais, que abordam a proteção ao meio ambiente laboral estabelecendo, alguns deles, inclusive, deveres específicos aos empregadores indica haver, já há algum período, uma intensa preocupação quanto ao estabelecimento e manutenção de ambientes de trabalho sustentáveis.

Nesse aspecto, como refere Souza (2019, p. 496), merece destaque o teor do art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, datada de 1948¹, do art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, datado de 1966² e ratificado pelo Brasil em 1992, do art. 7º do Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador)³ e do art. 25 da Declaração

¹ Artigo 23º 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (NAÇÕES, 1948).

² Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: 1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: 2. 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; 3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as 4 disposições do presente Pacto; 4. Condições de trabalho seguras e higiênicas; 5. 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 de capacidade; 6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (NAÇÕES, 1966).

³ Artigo 7º Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;

Sociolaboral do Mercosul, datado de 2015⁴.

c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;

d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;

e) segurança e higiene no trabalho;

f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais (BRASIL, 1999).

⁴ Artigo 25. Saúde e Segurança no trabalho. 1. Os Estados Partes deverão, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, formular, planificar, implementar, controlar e avaliar periodicamente, um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, que garanta a melhora contínua das condições e do ambiente de trabalho. 2. As instituições governamentais responsáveis pelo sistema de saúde e segurança no país deverão criar canais permanentes de consulta às representações de trabalhadores e de empregadores, que permitam a sua participação efetiva na elaboração e implementação de políticas nacionais de condições e meio ambiente de trabalho. 3. O sistema de saúde e segurança deverá dispor de mecanismos de notificação obrigatória dos acidentes e doenças do trabalho, que permitam a elaboração de estatísticas anuais sobre a matéria, devendo estar disponíveis para o conhecimento do público interessado. 4. Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores. 5. O sistema de segurança e de saúde no trabalho deverá prever o acesso à orientação, educação, formação e informação em matéria de saúde e segurança no trabalho, disponíveis para trabalhadores, empregadores e especialistas da área. 6. O sistema de saúde e segurança no trabalho deverá prever a participação de trabalhadores e de empregadores no âmbito das empresas, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças originárias do trabalho, de forma a

Merece destaque, também, o teor da Convenção n° 155 (ORGANIZAÇÃO, 1981), ratificada pelo Brasil, mormente no que tange à necessidade de implementação de efetiva política de segurança e saúde dos trabalhadores, assim como de ações em nível empresarial⁵.

tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores. 7. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que a fabricação, o uso e a cessão, a título oneroso ou gratuito, de máquinas, equipamentos e tecnologias sejam seguros. 8. A adoção de medidas de proteção contra os riscos ocupacionais e o sistema de saúde e segurança no trabalho deverão criar condições que privilegiem as ações de caráter coletivo. Quando as medidas coletivas não forem suficientes para o controle dos riscos, ou enquanto estiverem sendo implementadas ou em situações de emergência, as empresas deverão ministrar aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento e instruí-los para o seu uso. 9. O sistema de saúde e segurança deverá criar controles adequados de substâncias, procedimentos e tecnologias que, em base à evidência científica, possam produzir efeitos graves sobre a saúde dos trabalhadores. 10. As legislações nacionais deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. Os Estados Partes procurarão garantir, quando aquelas empresas dispuserem de padrões superiores em suas casas matrizes ou filiais, estes sejam aplicados nos países do MERCOSUL. 11. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que os trabalhadores possam se recusar a desenvolver suas atividades laborais, sempre que houver condições de risco grave e iminente, sem prejuízo para eles, conforme a legislação e usos nacionais. 12. Os Estados Partes reconhecerão o direito à informação dos trabalhadores sobre os riscos permanentes nos diversos processos de trabalho e as medidas adotadas para o seu controle ou eliminação. 13. A legislação e as práticas nacionais deverão prever os serviços competentes de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de assessorar os empregadores e os trabalhadores na prevenção dos acidentes e doenças profissionais (FEDERAÇÃO, 2017).

⁵ Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida

Além desses diplomas, faz-se relevante mencionar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ECYCLE, 2020) da Agenda 2030 da ONU,

Objetivo 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

Objetivo 2: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável (ODS 2);

Objetivo 3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades (ODS 3);

Objetivo 4: Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (ODS 4);

Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (ODS 5);

Objetivo 6: Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos (ODS 6)

Objetivo 7: Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos (ODS 7);

que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 16 – 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida em que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde (ORGANIZAÇÃO, 1981).

Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos (ODS 8);

Objetivo 9: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação (ODS 9);

Objetivo 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles (ODS 10);

Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis (ODS 11);

Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis (ODS 12);

Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos (ODS 13);

Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável (ODS 14);

Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade (ODS 15);

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis (ODS 16);

Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (ODS 17) (ECYCLE, 2020).

Tem destaque nesse diploma o objetivo número 8, que aborda expressamente a questão de emprego pleno e produtivo, bem como de trabalho decente para todos, que contempla, por óbvio,

ambiente de trabalho que assegure a integridade física e psíquica dos trabalhadores empregados.

Na legislação pátria, encontra-se previsão de proteção ao meio ambiente laboral na própria Constituição da República (BRASIL, 1988), notadamente nos arts. 200, VIII e 225, além do art. 7º, que prevê um rol – exemplificativo – de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais⁶.

No âmbito da legislação infraconstitucional, encontram-se legislações específicas a respeito dessa matéria, entre as quais se destacam a Lei nº 6.938 (BRASIL, 1981), que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente; a Lei nº 8.080 (BRASIL, 1990), que trata das condições para promoção, proteção e recuperação da saúde; bem como a Portaria nº 1.127 (BRASIL, 2003), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que fixa procedimentos para a elaboração de normas regulamentares relacionadas à saúde, segurança e condições gerais de trabalho; além do Capítulo 5 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), que disciplina a segurança e medicina do trabalho.

Em que pese essa diversidade de previsões legais assegurando ambiente de trabalho saudável e seguro aos trabalhadores, os

⁶ Art. 225. 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.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

dados estatísticos apontam a existência de uma trágica situação nos ambientes laborais brasileiros.

Consoante dados publicados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, no ano de 2019, a cada três horas é efetuado o registro de uma morte por acidente do trabalho no Brasil e a cada 48 (quarenta e oito) segundos ocorre um incidente com trabalhadores. Com relação ao custo previdenciário, foi contabilizado, no período de 2012 a 2018, o montante de oitenta e três milhões de reais - o qual não considera casos não notificados de acidentes e doenças laborais (SOUZA, 2019, p. 496).

Já, segundo dados do Ministério da Previdência Social, citados por Jahn e Borges,

[...] nos últimos anos, ocorreram mais de setecentos mil acidentes/doenças ocupacionais, sendo mais de oitenta acidentes e doenças de trabalho a cada uma hora de jornada, uma morte a cada três horas e cerca de quarenta e nove trabalhadores por dia que não retornam ao trabalho devido a ocorrência de óbito ou invalidez permanente (JAHN; BORGES, 2019, p. 226).

De acordo com balanço da OIT, divulgada pela BBC News, por ano, “[...] mais de trezentas e vinte mil pessoas morrem em decorrência de acidentes de trabalho, sendo que o Brasil aparece em quarto lugar nessa apuração” (SOUZA, 2019, p. 496).

Esses dados evidenciam as alarmantes condições dos ambientes de trabalho dos trabalhadores no Brasil e conduzem ao questionamento das razões pelas quais esse lamentável contexto se desenvolve.

Consoante anteriormente explicitado, a legislação, tanto constitucional, como infraconstitucional, apresenta uma série de dispositivos que asseguram aos trabalhadores ambiente laboral seguro, não se podendo identificar nos seus termos elementos que

justifiquem a presença de dados estatísticos tão negativamente expressivos.

De igual forma, as decisões judiciais proferidas em processos que apuram a responsabilidade de empregadores em acidentes de trabalho e condenam ao pagamento de indenizações deles decorrentes trazem elementos que não respaldam tamanha negligência quanto à integridade e segurança dos trabalhadores em seus ambientes laborais. Apresentam-se, no entanto, como mais um elemento a evidenciar essa ausência de cuidados com a segurança e sanidade dos ambientes de trabalho brasileiros.

4 DAS DECISÕES JUDICIAIS PROFERIDAS PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO EM DEMANDAS ENVOLVENDO ACIDENTES DO TRABALHO

Em pesquisa efetuada no *site* do TRT4, nas decisões de segundo grau (BRASIL, 2021), faz-se possível constatar o expressivo número de demandas que envolvem acidentes do trabalho ocorridos com empregados e as sequelas por estes suportadas.

Como forma de se ter uma amostra dessa realidade, foi efetuada pesquisa de decisões proferidas no período de 15/10/2017 a 15/11/2017, interstício ao final do qual entrou em vigor a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) (conhecida como Reforma Trabalhista e que estabeleceu alguns novos regramentos, que serão objeto de apreciação mais aprofundada em tópico próprio, a seguir). Foram utilizados como critérios de pesquisa os termos acidente de trabalho típico, responsabilidade do empregador e condenação.

Faz-se necessário referir não ter sido efetuada a utilização do termo sustentabilidade em razão do reduzido número de acórdãos em que utilizada essa expressão. No período examinado, se acrescido esse termo aos demais critérios de pesquisa, é encontrado apenas um acórdão, em que o termo sustentabilidade é utilizado, quando do exame do pedido de pagamento de indenização por danos existenciais, relativamente a excesso de jornada, em

menção à obra Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. Direitos humanos e direito do Trabalho, da autoria de Lorena de Melo Rezende Colnago.

Nesse curto período de um mês, foram encontradas 217 decisões em que utilizados esses termos. Desse total, 22 decisões apenas fizeram menção aos termos acidente do trabalho, sem que estivessem relacionadas à ocorrência de acidentes sofridos pelos demandantes dessas ações ou a pretensões a esses relativas.

O número restante das decisões (195) tratam especificamente de situações em que os trabalhadores afirmam ter sofrido acidentes do trabalho em seus locais de prestação de serviços ou no trajeto de deslocamento para o local de trabalho. Desse número, são contabilizadas 39 decisões nas quais não foram deferidos, ainda que parcialmente, pleitos relacionados aos noticiados acidentes e 196 decisões em que condenados empregadores ao pagamento de indenizações relativas a acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados ou prestadores de serviços (na hipótese de exame de questão de responsabilidade da empresa contratante quando da existência de contrato de prestação de serviços com empresas terceirizadas).

Constata-se um pequeno número (inferior a cinco) de decisões em que foi pronunciada a prescrição total do direito de ação do trabalhador. Nas demais, em que não foram acolhidos os pleitos correlatos às pretensões acidentárias, o indeferimento dos pleitos se dá em razão da constatação da inexistência de nexo causal entre a lesão e a atividade laboral ou da inexistência de prova quanto à presença desse nexo de causa e efeito, da constatação de inexistência de lesão, da ausência de comprovação de culpa do empregador e da verificação de presença de culpa exclusiva do trabalhador na ocorrência do infortúnio.

Nas decisões em que foram acolhidas, ainda que em parte, as pretensões indenizatórias relativas aos acidentes, a fundamentação utilizada diz com situações em que os empregadores não se desincumbiram do ônus de comprovar a alegada ocorrência de

culpa exclusiva do trabalhador (e, também, sequer concorrente) no acidente de trabalho ou de comprovar a alegada adoção de medidas de segurança necessárias a manuseio de máquinas e ao desempenho de atividades. Muitas decisões são fundamentadas na constatação de que o empregador não cumpriu seu dever de manter ambiente de trabalho seguro para seus empregados.

Na fixação dos valores devidos a título de indenização por danos morais e materiais, verifica-se que, em relação aos primeiros, em face da ausência de critérios objetivos existentes à época, estes eram fixados por arbitramento, sendo objeto de insurgência pelos empregadores em grande parte dos recursos ordinários apreciados por esse TRT.

Com relação aos danos materiais, verificam-se pleitos de pagamento, além dos danos emergentes sofridos, de lucros cessantes decorrentes da alegada incapacidade, total ou parcial, dos trabalhadores no desempenho das atividades laborais que realizavam. Em relação a estes, quando constatada a presença de incapacidade, em regra, a tabela de Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres (DPVAT) é adotada como critério para fixação dos percentuais devidos a esse título.

Em atenção aos critérios de pesquisa utilizados, é possível ainda ser realizada uma análise, por amostragem, dos principais ramos da economia em que a matéria relativa aos acidentes do trabalho foi objeto de ajuizamento de demandas e de interposição de recursos, bem como das teorias de responsabilização do empregador que foram adotadas.

Consideradas as cem primeiras decisões proferidas no período examinado, constata-se que 96 são relativas à responsabilização do empregador quanto à ocorrência de acidente de trabalho típico. Em uma das decisões, tem-se apenas exame de embargos declaratórios (na qual não se faz possível visualizar aspectos mais aprofundados da demanda) e em três decisões aborda-se a questão da responsabilidade de tomadores de serviços (um acórdão) e de donos de obra (dois acórdãos).

Quanto às teorias adotadas para o exame acerca da responsabilidade dos empregadores, em dezessete acórdãos verifica-se a utilização da teoria da responsabilidade objetiva, ao passo em que em 63 acórdãos se adota a teoria da responsabilidade subjetiva para tal responsabilização. Em quatorze acórdãos, há decisão quanto à inexistência denexo de causal ou de dano a possibilitar a responsabilização do empregador e em seis acórdãos, aborda-se apenas a questão relativa à garantia de emprego e à majoração dos valores fixados a título de indenização.

No que tange aos ramos da economia avaliados nessas decisões, constata-se o predomínio do ramo da metalurgia (com vinte decisões), seguido do ramo alimentício (com quinze acórdãos). Na sequência, atividades de transporte e obras contam, individualmente, com idêntico número (onze acórdãos), seguidas de atividades de comércio (com sete acórdãos) e da agricultura (com cinco acórdãos). As demais decisões dizem com atividades não identificadas ou diversas, tais como, atividades domésticas, prestação de serviços de limpeza e outros e indústria de móveis (totalizando trinta acórdãos).

Esses números expressivos apurados são apenas mais um indicativo do quanto o meio ambiente laboral e a própria condição humana dos trabalhadores é desconsiderada na sociedade brasileira.

Faz-se relevante mencionar ainda que, em rápida pesquisa efetuada novamente no *site* do TRT4, no mesmo período, porém relativo ao ano de 2020 (quando, em razão da pandemia do coronavírus, muitos ramos de atividade tiveram seus serviços suspensos ou significativamente reduzidos; inclusive, o judiciário trabalhista teve inviabilizada a realização de atividades presenciais, como audiências e perícias), é encontrado, mais uma vez, expressivo número de demandas em que discutidas questões relativas a acidente do trabalho e responsabilidade dos empregadores na sua ocorrência. Nesse período, são contabilizados mais 140 demandas que abordam essa temática.

Esses dados conduzem a uma reflexão sobre os efeitos que o alcance do capitalismo nas condições atuais tem apresentado nos ambientes do trabalho, onde empregados são imbuídos da ideia de que são empreendedores da sua própria felicidade e os próprios responsáveis pelo sucesso, eficácia e sanidade de suas atividades profissionais.

Tal como relata Valcarcel, fazendo menção à realidade espanhola, mas que se adequa perfeitamente à sociedade brasileira,

“Todavia, não se leva em conta a posição de dependência do operário, que se acentuou nos períodos de alta flexibilidade, de desregulamentação e de precariedade, em que o trabalho perdeu certa centralidade, circunstâncias que obrigam as pessoas a aceitarem más condições de trabalho. Tampouco que a vítima carece de faculdades para decidir sobre a organização do trabalho, que obedece a modelos e critérios que lhe são impostos hierarquicamente, mediante a disciplina e os poderes de direção que o patrão detém de maneira exorbitante no espaço da fábrica, aos quais está submetido o empregado (VALCARCEL, 2006, p. 161).”

Merecem destaque, ainda, nesse particular, as lições de Sanches (2017) ao analisar o enredo do filme *Eu, Daniel Blake*, que possui indicação médica para se afastar definitivamente do trabalho e encontra dificuldades em uma burocracia constrangedora para comprovar sua incapacidade, e ao referir que

“A dominação do capital sobre o trabalho, para sustentar a fórmula que alimenta apenas 1% da população mundial, surrupia a força de trabalho de homens, mulheres e crianças, mas também cobra seus corações e espíritos, ou seja, retira-lhes sua condição humana, denominada por alguns autores na ciência jurídica de dignidade da pessoa humana (SANCHES, 2017, p. 1322).”

Em muitas demandas, a defesa dos empregadores quanto à responsabilidade da ocorrência de acidentes diz precisamente

com a imprudência ou negligência dos trabalhadores no desempenho de suas atividades, nas quais alegam demonstrar experiência e conhecimento. Buscam atribuir apenas a esses a responsabilidade pela ocorrência do infortúnio, quando, muitas vezes, espaços laborais, equipamentos e máquinas não apresentam condições e ferramentas de proteção imprescindíveis à sua utilização.

O exame desses litígios permite ponderações acerca da postura de um grande número de empregadores que descarta da dimensão social da sustentabilidade em seus empreendimentos, embora muitas vezes divulguem sua defesa em relação à dimensão ambiental – com evidente intuito de captar mais consumidores e aumentar sua lucratividade.

O deferimento de pleitos de pagamento de indenizações por danos morais e materiais e a extensa legislação que aborda questões relativas ao meio ambiente laboral seguro – e, ainda que não expressamente, à sustentabilidade na sua dimensão social, no âmbito da relação de emprego – indicam não se apresentarem esses como razões a justificar a postura negligente adotada pelos empregadores.

Destaca-se, por fim, a existência de decisão do STF (RE nº 828040) (BRASIL, 2020) de reconhecimento de repercussão geral acerca da responsabilidade objetiva do empregador em acidentes do trabalho, decorrente do risco da atividade, fundamentada na compatibilidade entre as disposições contidas no art. 927 do Código Civil (BRASIL, 2002) e no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República (BRASIL, 1988).

O teor dessa decisão jurisprudencial corrobora a ponderação de que não são as decisões judiciais fatores a contribuir para a conduta negligente dos empregadores quanto à necessidade de manutenção de meio ambiente laboral sustentável para os seus empregados.

Essas circunstâncias possibilitam ponderações mais enfáticas a respeito da necessidade de maior fiscalização dos ambientes

laborais e quanto à ineficácia penal em relação aos acidentes do trabalho – sendo esses fatores relevantes para a adoção e manutenção de conduta negligente pelos empregadores nesse aspecto.

5 DA DEFICIÊNCIA NA FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS AMBIENTES LABORAIS BRASILEIROS E A INEFICÁCIA PENAL EM FACE DO ACIDENTE DO TRABALHO

A análise dos números de acidentes do trabalho registrados e de demandas trabalhistas ajuizadas para busca de pagamento de valores a esses relativos, bem como dos termos da legislação que regulamenta as atividades laborais e estabelecem a necessidade de proteção ao meio ambiente laboral, aponta para a existência de graves problemas na organização social brasileira.

Não se visualiza omissão legislativa quanto a essa regulamentação, a justificar a existência de índices acidentários tão elevados. Tampouco se vislumbra haver, no âmbito das decisões judiciais, algum grau de condescendência a essa postura negligente.

Pondera-se se essa vem relacionada, de alguma forma, com a ausência ou deficiência de fiscalização dos mais variados ambientes de trabalho.

Nesse aspecto, são oportunas as lições de Souza ao referir que

Assim, ainda que haja ampla legislação que imponha direitos aos trabalhadores e, principalmente, deveres aos empregadores, o que se verifica, na prática, de acordo com os dados apontados, é a reiterada inobservância dessas normas com grave prejuízo ao bem jurídico mais importante que um ser humano possui, qual seja, a vida. [...] A situação é agravada pelo déficit dos órgãos do Executivo destinados à fiscalização das condições laborais como os Auditores-Fiscais do Trabalho e a falta de recursos dos Grupos Móveis que visam à fiscalização *in loco* nos estabelecimentos para constatação, dentre outras, de condições degradantes, configuradoras de condição análoga à de escravo (art. 149 do Código Penal) (SOUZA, 2019, p. 497).

As dificuldades de fiscalização de situações extremas, em que trabalhadores são expostos à condição correspondente à escravidão, tornam ainda mais salientes as deficiências quanto à fiscalização de outros ambientes que, embora não tão degradantes, colocam em risco diariamente a vida e a integridade, física e psíquica, dos trabalhadores.

Muitos acidentes, por óbvio, poderiam ser evitados se as condições de segurança e os equipamentos de proteção, cuja ausência é verificada por ocasião da produção de provas nos processos, fossem instalados em momentos anteriores, quando da prática de fiscalização dos locais de trabalho.

São oportunas, nessa esteira, as palavras Jahn e Borges (2019), citando Oliveira (2016, p. 31), e referindo que

[...] quando nos debruçamos sobre o tema do acidente de trabalho, deparamo-nos com um cenário dos mais aflitivos. A dimensão do problema e a necessidade permanente de soluções exigem mudanças de atitude. Entende que não é possível “anestesiá-lo” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e, com indiferença, desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. Para ele, a questão fica ainda mais incômoda e desconfortável quando se sabe que a implementação de medidas preventivas (algumas simples e de baixo custo) alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economiza vidas humanas (JAHN; BORGES, 2019, p. 240).

Outro aspecto que merece destaque diz com a ausência de responsabilização penal dos empregadores em face dos acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo quando desses resulte a morte dos trabalhadores.

Não se constatam, na sociedade brasileira, notícias a respeito dessa modalidade de responsabilização dos empregadores – circunstância que intensifica a cultura de responsabilidade própria

do trabalhador quanto ao seu sucesso profissional e sua integridade no ambiente laboral.

Nesse particular, mais uma vez, apresentam-se relevantes as lições de Valcarcel, ao abordar situações constatadas na Espanha, mas que se amoldam muito bem à cultura e à realidade brasileiras, referindo que

[...] apesar de contar com um esquema de regulamentação normativa coerente, com corpo de funcionários destinados especialmente para essa missão, de espaço para o desenvolvimento da ação dos sindicatos e representantes dos trabalhadores, a sinistralidade trabalhista é refratária à atuação dos poderes públicos, e responde a características dos respectivos setores de atividade trabalhista. A importância do fenômeno, o número e o sentido das sentenças judiciais permitem constatar a ineficácia do direito penal no controle dessa sinistralidade e na motivação dos empregadores no sentido de modificarem seus comportamentos, assumindo, de uma vez por todas, as suas obrigações para os trabalhadores poderem realizar suas tarefas sem risco para a sua vida e sua saúde (VALCARCEL, 2006, p. 159).

A ausência dessa forma de responsabilização evidencia ainda a cultura de normalização de acidentes nos ambientes de trabalho. Essa modalidade de acidente, no Brasil ou na Espanha, bem como em muitos outros países, não causa qualquer comoção, sendo recebidas notícias a respeito de sua ocorrência apenas como mais uma fatalidade, normal e comum nesses ambientes.

Como bem destaca Valcarcel,

Do mesmo modo, pode-se falar no fenômeno da normalização do acidente, ao qual dedicou Andrés Bilbao uma monografia, como fato frequente e habitual no mundo do trabalho, normalização que se teria instalado na consciência social e na dos funcionários encarregados de impedir essas infrações. Como fato frequente, ter-se-ia transformado em algo habitual e inevitável, acontecimento comum, um

traço da relação de trabalho. Com uma ocorrência tão frequente, tantas vezes, com as mesmas características, é a prova do fracasso das políticas institucionais. Morrer trabalhando virou algo normal na racionalidade econômica, nas não certamente na consciência social (VALCARCEL, 2006, p. 160).

Faz-se necessário mencionar que, se situações extremas em que provocada a morte dos trabalhadores são compreendidas como algo normal nos ambientes de trabalho, outros acidentes que ensejam perda ou redução de capacidade laborativa ensejam ainda abalos em menor intensidade.

Essas circunstâncias conduzem a inevitáveis questionamentos sobre as razões que levam a se deixar de considerar a vida de um ser humano como relevante, bem como sua integridade, seja ela física ou psíquica.

Como ponderam Jahn e Borges (2019),

Talvez estejamos vivendo tempos líquidos, repletos de sinais confusos, propensos a mudar com rapidez e de forma imprevisível, nas palavras de Bauman (2004, p. 7). A fragilidade das relações sociais (e as novas formas de se estabelecer relações, o que inclui as de trabalho), o sentimento de insegurança, a globalização, os reflexos dos problemas mundiais na realidade local, tem afetado as relações laborais, inclusive na parte relativa à saúde do trabalhador. Diante dessa nova realidade, o trabalhador encontra-se cada vez mais isolado, pois tem que suportar os reflexos das relações globais e ao mesmo tempo lutar de modo individualizado nessa “selva” econômica e social para conseguir um trabalho e, passo seguinte, que este trabalho lhe garanta dignidade (JAHN; BORGES, 2019, p. 243).

No contexto da realidade brasileira, verifica-se a possibilidade de agravamento dessas condições peculiares a que são submetidos os trabalhadores em decorrência de recente alteração legislativa, conhecida como Reforma Trabalhista. Com a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), algumas questões de extrema

relevância para a preservação do meio ambiente de trabalho foram alteradas e flexibilizadas, permitindo que esses espaços se apresentem de forma cada vez mais insustentável.

6 A REFORMA TRABALHISTA E O MEIO AMBIENTE LABORAL

A edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) provocou a alteração de uma série de dispositivos da CLT e de outras legislações, sob a justificativa de se pretender alcançar maior segurança jurídica aos cidadãos (mormente aos empregadores que, muitas vezes, não possuíam segurança de que cláusulas objeto de negociação coletiva seriam preservadas) e de se proporcionar a ampliação do número de vagas de emprego e oportunidades de trabalho.

Consoante ressaltam Porto e Pessoa,

O discurso da Reforma Trabalhista traz a ideia de que a flexibilização das normas acarretará geração de empregos e favorecerá a retomada do crescimento econômico do Brasil, mas não se coloca em pauta se haverá fortalecimento da proteção aos trabalhadores e, conseqüentemente, melhorias efetivas em suas condições de vida (PORTO; PESSOA, 2017, p. 28).

Essas novas disposições, no entanto, trouxeram a possibilidade de ser ainda mais degradado o meio ambiente laboral, mormente quando da autorização para estabelecimento, em negociação coletiva, de condições de trabalho que venham em prejuízo à saúde do trabalhador e quando da previsão de rígidos parâmetros para a fixação de valores devidos a título de indenização por danos morais em favor dos trabalhadores.

Destacam-se, nesse particular, as disposições contidas nos artigos 611-A, 611-B e 223- G, § 1º, da CLT⁷ (BRASIL, 1943).

⁷ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em relação aos dois primeiros dispositivos citados, têm destaque as disposições estabelecendo a possibilidade de negociação

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

a respeito da jornada de trabalho e do regime de banco de horas, bem como acerca do intervalo para descanso e alimentação e ainda quanto ao grau de insalubridade. Destaca-se o teor do disposto no parágrafo único do artigo 611-B, o qual estabelece expressamente que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 2017).

A possibilidade de negociação coletiva a respeito desses critérios, notadamente quanto a limites de jornada, inclusive em ambiente insalubre, e supressão, total ou parcial, de intervalo para repouso e alimentação, potencializa os riscos de ocorrência de acidentes, uma vez que, por óbvio, quando do acréscimo de jornada e da supressão de períodos de descanso, a fadiga diminui os índices de agilidade e concentração dos seres humanos em geral.

Como bem salientam Santos e Elizeu,

O acidente de trabalho em si é tema constante na Justiça do Trabalho e no noticiário midiático. Não se podem ignorar características do mercado de trabalho brasileiro, onde é constante a insegurança nos ambientes de trabalho, a fadiga física e mental causada pelas longas jornadas, pela inobservância dos períodos destinados ao descanso, pelo progressivo ambiente laboral de competitividade [...] Dessa maneira, analisa-se a possibilidade de aumento dos acidentes de trabalho, sejam os acidentes típicos (eventos ocorridos em razão do trabalho, geradores dos efeitos já destacados), sejam as doenças relacionadas ao trabalho, a partir da abertura de negociação coletiva ampla e irrestrita (SANTOS; ELIZEU, 2019, p. 97-98).

Nesse contexto, tem-se a perspectiva de uma nova realidade ainda mais trágica e insustentável aos trabalhadores brasileiros.

No que tange aos patamares estabelecidos na legislação como limites para fixação de valores a título de indenização por danos extrapatrimoniais, novamente se faz possível constatar situação que vem em detrimento da proteção ao meio ambiente laboral.

Os parâmetros fixados, em atenção aos salários contratuais dos trabalhadores, deixam de atentar para o caráter pedagógico das indenizações, mormente em atenção ao poderio econômico do empregador, bem como para a dignidade humana dos trabalhadores.

Relevantes, nesse aspecto, as palavras de Sanches, ao abordar a relação entre a ideologia capitalista e a condição humana, referindo que

É de se perguntar, portanto, se há uma preocupação com a condição humana dos integrantes da classe trabalhadora que ocupam o polo obreiro na relação capital-trabalho. Afinal de contas, a dignidade da pessoa humana, alicerce da teoria dos direitos humanos e dos sistemas de proteção internacionais afirmada como valor central da Constituição de 1988, em nada importou quando, em nome da “modernização” da CLT, estipulou-se que a dignidade de uma pessoa com baixos vencimentos vale menos que a dignidade de um alto funcionário em uma empresa (SANCHES, 2017, p. 1328).

Esses dispositivos evidenciam um contexto em que trabalhadores podem ser submetidos a ambientes de trabalho mais e mais degradantes, em que sua condição humana é desconsiderada em prol de uma constante busca de lucratividade e riqueza.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse breve estudo, é possível a constatação de que há, no ordenamento jurídico brasileiro, dispositivos legais aptos a assegurar aos trabalhadores um ambiente laboral sustentável, em atenção à definição de sustentabilidade e às dimensões que essa apresenta.

Faz-se possível apurar ainda que, em que pesem esses diplomas legais, há registros de acidentes de trabalho em números expressivos que levam à busca de benefícios previdenciários e, em muitos casos, ao ajuizamento de demandas judiciais, pretendendo

a responsabilização do empregador pelas consequências danosas desses infortúnios.

Essas circunstâncias conduzem à reflexão acerca das razões pelas quais os empregadores brasileiros ainda apresentem conduta negligente em relação aos ambientes de trabalho de seus empregados, ponderando-se quanto à deficiência de fiscalização dos ambientes laborais e à ausência de responsabilização penal como alguns dos elementos de resposta a esse questionamento.

Por fim, sinaliza-se que as recentes alterações legislativas destinadas à flexibilização de normas trabalhistas que estabelecem direitos mínimos aos trabalhadores se apresentam como fatores que contribuem, ainda mais, para a ocorrência de acidentes do trabalho em face das condições degradantes e insustentáveis do meio ambiente laboral brasileiro.

Esse contexto indica e conduz à reflexão de que, muito embora propagada uma preocupação de entes públicos e, principalmente, privados com a sustentabilidade em seu aspecto ambiental, muito se tem descurado nos ambientes internos de cada empreendimento, negligenciando-se uma das mais relevantes dimensões da sustentabilidade, qual seja, a dimensão social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF:

Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 828040 - Recurso Extraordinário**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/porta1/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Decisões de 2º Grau**. Porto Alegre, TRT4, [2021]. Disponível em: trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos. Acesso em: 28 jun. 2021.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 28, p. 85-108, mar. 2014. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 jun. 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Sustentabilidade humana: limitação de jornada, direito à desconexão e o dano existencial. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 170-184.

ECYCLE. **O que são objetivos de desenvolvimento sustentável?** 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. São Paulo: eCycle, [2020]. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/6149-ods.html>. Acesso em: 28 jun. 2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS E AFINS (FNTTAA). **Declaração sociolaboral do Mercosul de 2015**. Rio de Janeiro: FNTTAA, 22 fev. 2017. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/destaques/120-mercosul/347-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015>. Acesso: 28 jun. 2021.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

JAHN, Ricardo; BORGES, Gustavo. Saúde e segurança do trabalhador e “novas” relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, p. 225-250, jan. 2019.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Genebra, ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 28 jun. 2021.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [1966]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155: segurança e saúde dos trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo,

v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/55993>. Acesso em: 28 jun. 2021.

PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. Brasília, v. 3, n.1, p. 18-37, 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1954/pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

RIBEIRO, Ailana Santos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A lógica produtiva flexível e o adoecimento mental nas relações laborais. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 10, p. 1203-1209, out. 2016.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002. p. 71-72. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5825347/mod_resource/content/1/Caminhos%20para%20desenvolvimento%20sustent%C3%A1vel.%20Sachs%2C%20Ignacy%20%282002%29.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

SANCHES, Diego Catelan. É tudo uma grande farsa, não é? **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1322-1332, nov. 2017.

SANTOS. Michel Carlos Rocha; ELIZEU. Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p. 83-116, dez. 2019. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51327>. Acesso em: 28 jun. 2021.

SOUZA, Raíssa Fabris de. Responsabilidade socioambiental das instituições financeiras como mecanismo preventivo de acidentes coletivos de trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, p.

491-516, dez. 2019. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51532>. Acesso em: 28 jun. 2021.

VALCARCEL, Ramon Saez. Por acaso os operários estão se suicidando? O acidente de trabalho e a culpa da vítima em determinada prática judicial. Traduzido por Dalton Ricoy Torres. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 44, n. 74, p.157-170, jul./dez. 2006. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27003>. Acesso em: 28 jun. 2021.

O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Roberto Carlos Duarte*

RESUMO

O presente artigo analisa o conceito e a evolução do teletrabalho, bem como os aspectos jurídicos e os impactos no mercado de trabalho durante a pandemia da Covid-19.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho. Pandemia. Legislação. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the concept and evolution of telework, as well as the legal aspects and impacts on the labor market during the Covid-19 pandemic.

KEYWORDS

Teleworking. Pandemic. Legislation. Labor market.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Conceito e evolução do teletrabalho;
 - 3 O teletrabalho durante a pandemia;
 - 3.1 Aspectos jurídicos;
 - 3.2 Impactos no mercado de trabalho;
 - 3.2.1 Análise dos dados;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 23/08/2020.

Data de aprovação: 12/04/2021.

* Especialista em Relações de Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UniRitter. Bacharel em Direito pela UniRitter e Bacharel em Ciências Contábeis pela UFRGS. Servidor do TRT da 4ª Região. E-mail: rduarte@trt4.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

O artigo analisa os aspectos jurídicos do teletrabalho e os impactos no mercado de trabalho durante a pandemia da Covid-19.

Na primeira parte, estuda-se o conceito e evolução histórica do teletrabalho, e sua diferenciação face às demais modalidades de trabalho a distância. Apresenta-se o conceito legal de teletrabalho a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Na segunda parte, analisa-se a disposição da Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020) sobre o teletrabalho e suas implicações nos contratos de trabalho, e examina-se o mercado de trabalho atual face à pandemia.

Na terceira parte, retoma-se os conceitos e as análises de dados para concluir sobre a importância dessa modalidade de prestação laboral nos dias atuais.

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

Em um primeiro momento, pensa-se que o conceito de teletrabalho seja o mesmo que trabalho em domicílio, trabalho a distância e trabalho externo.

Teletrabalho não se confunde com trabalho em domicílio, embora ambos sejam prestados fora do ambiente patronal.

O trabalho em domicílio é aquele executado na residência do trabalhador. A primeira norma brasileira que previu essa modalidade de prestação laboral foi o Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938 (ALMEIDA, 2005, p. 64). O art. 8º do referido Decreto assim o conceitua:

Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere (BRASIL, 1938).

Atualmente, pode ser conceituado como

[...] o trabalho executado pelo operário longe da vista do empregador, em local muitas vezes escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica ou o escritório nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço (ALMEIDA, 2005, p. 64).

A redação original do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispunha que:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (BRASIL, 1943).

O teletrabalho é, segundo José Affonso Dallegrave Neto, “qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção” (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8). O art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, dispõe que:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Carlos Henrique Bezerra Leite leciona que:

Assim, pela nova definição legal, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I, da CLT.

Todavia, o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Daí a nova figura do teletrabalho (LEITE, 2019, p. 332-333).

O trabalho em domicílio e o teletrabalho são realizados a distância, longe da vista do empregador. O que os diferencia é o uso de meios telemáticos. O trabalho em domicílio pode ser exercido em atividades menos complexas, “sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.” (DELGADO, 2019, p. 1068). O teletrabalho “é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio” (MARTINEZ, 2018, p. 88), é uma organização laboral

[...] por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento (MARTINEZ, 2018, p. 88).

Carlos Henrique Bezerra Leite explica que:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2019, p. 334).

Quanto ao local da prestação do serviço, embora seja típico do trabalho em domicílio que seja executado na residência do empregado, entende-se que

[...] o local da prestação pode variar, segundo os casos, entre o domicílio do empregado, outro local escolhido por este ou aviado pelo intermediário ou contratista (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 478).

Ressalta-se que domicílio e residência não coincidem necessariamente. O art. 70 do Código Civil dispõe que “O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo” (BRASIL, 2002), porém, os artigos 71 e 72

do mesmo diploma preveem que o lugar onde a pessoa exerce sua profissão é também domicílio, assim como se a pessoa tiver diversas residências, qualquer uma delas será considerada seu domicílio. Orlando Gomes esclarece que:

Se a noção de domicílio fosse indissolúvelmente ligada ao fato de residir, como pensam alguns, domicílio e residência não se distinguiria. Mas, na verdade, o que importa fundamentalmente na caracterização do domicílio é a determinação do lugar onde a pessoa exerce sua profissão ou tem suas ocupações habituais. Pode ocorrer que alguém resida num lugar e exerça em outro a atividade econômica ou profissional. Havendo essa dissociação, domicílio e residência separam-se claramente. A pessoa pode ter um domicílio e várias residências. Quando domicílio e residência coincidem, evidentemente confundem-se (GOMES, 2008, p. 163).

Portanto, o trabalho em domicílio não significa, necessariamente, que seja realizado na residência do empregado, pois esse profissional pode ter várias residências e exercer suas atividades em apenas uma delas, que será seu domicílio para fins profissionais.

Assim, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local fora das dependências do empregador. Pode ser classificado como: em *home office*, quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência; em centros satélites, que são locais pertencentes ao empregador, que não são filiais e não possuem estrutura organizacional; em telecentros, que são locais compartilhados por duas ou mais empresas; em *telecottages*, que são locais situados em regiões rurais ou de difícil acesso, que têm a possibilidade de celebrar parcerias público-privadas para sua instalação; e móvel (ou nômade), quando não há um lugar determinado para a prestação do serviço (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 347-348).

O trabalho realizado em um escritório em casa (*home office*), é um tipo de teletrabalho, o qual varia “desde um computador e um telefone na mesa da cozinha, a quarto com móveis

e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais” (MELLO, 1999, p. 11).

Luciano Martinez afirma que o deslocamento do trabalho dos escritórios para a residência do empregado ocorreu devido ao trânsito das grandes cidades e ao alto custo de manutenção de uma sede de empresa (MARTINEZ, 2018, p. 89), e acrescenta que:

Esse fenômeno, aliás, é extremamente perceptível, na medida em que muitos trabalhadores – notadamente os intelectuais – são contratados para, em suas próprias residências (home-based telework), ou no lugar onde desejem estar (mobile telework), atualizar o conteúdo de homepages, prestar consultorias técnicas, consertar remotamente sistemas eletrônicos, oferecer produtos e serviços (telemarketing), pesquisar tendências, aferir graus de satisfação e até mesmo participar de negociações de venda e compra (MARTINEZ, 2018, p. 89).

Apesar de ser uma modalidade de trabalho praticada há bastante tempo, o teletrabalho foi regulamentado somente com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que incluiu os artigos. 75-A a 75-E na CLT (BRASIL, 2017).

O conceito legal de teletrabalho está disposto no art. 75-B:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Da leitura deste artigo, conclui-se que o empregado pode trabalhar um dia da semana na sede do empregador, e mesmo assim estar em regime de teletrabalho, pois o estudo prevê, expressamente, que a prestação de serviços pode se dar, de forma preponderante, fora das dependências da empresa, e não totalmente.

O teletrabalho não se confunde com trabalho externo, pois este é desenvolvido fora do ambiente empresarial, incompatível com **fixação** de horário de trabalho, conforme dispõe o art. 62, inciso I, da CLT (BRASIL, 1943). Já “os empregados em regime de teletrabalho” (inciso III do art. 62) exercem suas atividades fora da sede da empresa, podendo ser na forma de *home office*,

com uso constante de aparelhos eletrônicos como computadores e celulares, podendo sofrer monitoração de aplicativos comuns nestes recursos e que, muito mais do que redes sociais, também apresentam importância no ambiente de trabalho, como acontece com o uso do Facebook e do WhatsApp (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 122).

Pelo fato de que o “trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido”, no teletrabalho não há “um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*” (MARTINEZ, 2018, p. 89).

Embora o art. 62, inciso III, da CLT preveja que os empregados em regime de teletrabalho não estejam sujeitos a controle de horário, é possível que haja controle de jornada pelo empregador, porquanto é típico dessa espécie de labor o uso de meios telemáticos, pelos quais o empregado mantém-se conectado à empresa. Sandro Nahmias Melo explica que:

[...] com uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global) (MELO, 2019, p. 75).

O art. 75-C dispõe que

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

Dessa forma, a prestação nessa modalidade deve constar em contrato de trabalho por escrito, evitando-se a forma tácita ou verbal, consoante se depreende da leitura dos §§ 1º e 2º do referido artigo, os quais mencionam que a alteração contratual deve ser realizada por acordo entre as partes, registrado em “aditivo contratual” (MARTINEZ, 2018, p. 90).

Quanto à responsabilidade pelos custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao exercício do teletrabalho, deve haver previsão em contrato escrito, consoante dispõe o art. 75-D, *in verbis*:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

Maurício Godinho Delgado ressalta que a CLT

[...] não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT) (DELGADO, 2019, p. 1071).

Sobre o tema, Homero Batista comenta que:

O art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já consta do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001 (SILVA, 2018, p. 75).

Com efeito, o artigo em comento não prevê a hipótese de fixação dos custos, dispõe apenas sobre a necessidade de contrato escrito quanto à responsabilidade pelos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto, o que deve ser observado pelas partes da relação de trabalho.

Por fim, o art. 74-E dispõe que o empregador deve instruir os empregados, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, *in verbis*:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

O empregador deve instruir seus empregados não apenas quanto ao risco ergonômico, mas considerar, também, outros fatores de risco à saúde do trabalhador, como a cobrança excessiva de metas e prazos. Nesse sentido, é o comentário de Homero Batista ao art.75-E:

A tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (SILVA, 2018, p. 75).

No caso de prestação de teletrabalho na modalidade *home office*, para que seja caracterizado o acidente do trabalho, deve-se levar em consideração que “o art. 19 da Lei n. 8.213/1991 é expresso quanto à exigência de que o evento decorra do exercício do trabalho a serviço da empresa” (OLIVEIRA, 2014, p. 49). Não é qualquer acidente ocorrido em casa que será considerado acidente do trabalho, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há, nessas hipóteses, nexos causal do evento com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 49).

Da mesma forma, no caso de teletrabalho realizado em outro local que não seja a residência do empregado, para que ocorra acidente do trabalho “é necessário que entre a atividade do empregado e o acidente haja uma relação de causa e efeito, também chamada de nexo etiológico ou nexo causal” (OLIVEIRA, 2014, p. 49). Portanto, pode ocorrer acidente do trabalho em *home office*, quando existir nexo causal entre o acidente e o trabalho prestado em favor do empregador.

3 O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 alterou de forma significativa a vida em sociedade. Nas relações de trabalho, o teletrabalho passou a ser uma forma de manter os empregos e a renda dos trabalhadores, bem como as atividades empresariais. A par disso, faz-se, a seguir, uma breve análise dos aspectos jurídicos e dos impactos no mercado de trabalho durante a pandemia.

3.1 Aspectos jurídicos

Com o objetivo de estabelecer medidas trabalhistas de enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente da pandemia da Covid-19, o Presidente da República editou a Medida

Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, prevendo, dentre outras, a adoção do teletrabalho.

Como é cediço, somente o Presidente da República pode editar Medidas Provisórias. Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Branco assim as conceituam:

Em resumo, as medidas provisórias são atos normativos primários, sob condição resolutiva, de caráter excepcional no quadro da separação dos Poderes, e, no âmbito federal, apenas o Presidente da República conta com o poder de editá-las. Ostentam nítida feição cautelar. Embora produzam o efeito de concitar o Congresso a deliberar sobre a necessidade de converter em norma certo trecho da realidade social, não se confundem com meros projetos de lei, uma vez que desde quando editadas já produzem efeitos de norma vinculante (MENDES; BRANCO, p. 1553).

Os artigos 4º e 5º da Medida Provisória nº 927 assim dispõem sobre o teletrabalho, *in verbis*:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no

mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo (BRASIL, 2020).

Observa-se que, durante a vigência da Medida Provisória, o empregador podia alterar, unilateralmente, a prestação de serviços do presencial para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho a distância, e determinar o retorno do empregado ao regime presencial, sem acordo individual ou coletivo, cabendo apenas a

notificação ao empregado, no prazo mínimo de 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico (*caput* do art. 4º).

Tendo em vista que

[...] a modalidade do teletrabalho, por natureza, exige a utilização de equipamentos tecnológicos e a viabilização de uma infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho (SOUZA JÚNIOR; GASPARG; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 19),

Constou na Medida Provisória a previsão em contrato escrito sobre as despesas realizadas com a compra e a manutenção de equipamentos e a infraestrutura adequada (§ 3º do art. 4º).

Em relação ao fornecimento dos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessária ao teletrabalho, previsto no § 4º do art. 4º, poderia ocorrer uma das seguintes situações: o empregado arcar com os custos referentes à aquisição dos equipamentos e da infraestrutura, devendo constar em contrato escrito a previsão de reembolso das despesas; o empregador fornecer os equipamentos, por meio de comodato, e pagar pela infraestrutura, sem caráter salarial; o empregador não fornecer os equipamentos e a infraestrutura, e a jornada de trabalho normal ser computada como tempo à disposição do empregador, o que não ocorria com o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal.

Homero Batista comenta que:

O que se pode extrair do art. 4, § 3º, portanto, não é exatamente sobre quem recaem as despesas, mas sobre quem recaem as responsabilidades pela manutenção e zelo dos equipamentos tecnológicos. Via de regra, as empresas cedem computadores pessoais, computadores portáteis e demais aparelhos de transmissão e captura de dados sob a modalidade do comodato – sugestão, aliás, do próprio art. 4º, § 4º, I, da MP 927 –, muito conhecido do direito civil, a título gratuito, mas com o dever da devolução em perfeito estado de funcionamento (SILVA, 2020).

O referido autor acrescenta que:

Dúvidas maiores surgirão quanto aos custos das despesas fixas para colocação desses equipamentos em funcionamento. Trata-se não apenas de saber quem custeia a assinatura mensal de rede de dados – o famoso sinal sem cabo conhecido pela abreviação inglesa wi-fi – quanto o próprio aumento do consumo de energia elétrica e talvez de gás e água na residência do empregado (SILVA, 2020).

Frisa-se que os custos adicionais tidos pelo empregado com a realização do trabalho remoto, tais como o aumento no consumo de energia elétrica e no uso de dados da *internet*, não estavam previstos no art. 4º, § 4º, da Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020), tampouco no art. 75-D da CLT (BRASIL, 1943), cujo conteúdo dispõe que a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos necessários ao trabalho remoto deve constar em contrato escrito. No entanto, em nenhum desses documentos se faz referência acerca dessas despesas necessárias para a realização do teletrabalho.

A possibilidade de estagiários e aprendizes exercerem suas atividades por meio de teletrabalho (art. 5º da MP), foi uma novidade legislativa. Contudo, não há previsão neste artigo sobre o fornecimento de equipamentos tecnológicos ao estagiário para a realização do teletrabalho, pois o art. 4º refere-se apenas ao empregado.

A Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020) perdeu sua eficácia em julho de 2020, mantendo-se, contudo, as relações jurídicas constituídas durante sua vigência.

Sobre o tema, é importante a lição de José Afonso da Silva:

As medidas provisórias terão eficácia imediata, mas a perderão, desde sua edição, se não forem convertidas em lei no prazo de 60 dias (que se suspende no recesso do Congresso Nacional), contados de sua publicação - prazo, esse, prorrogável uma vez por igual período se não tiverem sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional naquele prazo (art. 62, § 3º).

[...]

São, como se nota, medidas de lei (têm força de lei) sujeitas a uma condição resolutiva, ou seja, sujeitas a perder sua qualificação legal no prazo de 120 dias. Vale dizer, dentro deste prazo perdem sua condição de medidas provisórias por uma das três situações previstas no § 3º do art. 62: sua conversão em lei no prazo, sua rejeição ou, não se verificando nem aquela, nem esta, a perda de sua eficácia (pelo visto, de difícil ocorrência). No caso de rejeição e de Perda da eficácia é que incumbe ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. **Se esse decreto legislativo não for editado até 60 dias após a rejeição ou perda da eficácia da medida provisória (insiste o § 11) as relações constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência continuarão por ela regidas** (SILVA, 2016, p. 538-539, grifo nosso).

Nesse sentido, escreve José Levi Mello do Amaral Júnior:

As relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência de medida provisória rejeitada ou caduca por decurso de prazo conservam-se por ela regidas, ressalvada a possibilidade de o Congresso Nacional discipliná-las de modo diverso em decreto legislativo editado no prazo de sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia (art. 62, §§ 3º e 11) (AMARAL JÚNIOR, 2013, p. 1163).

Assim, para os contratos firmados após a perda da eficácia da Medida Provisória nº 927, aplicam-se os artigos. 75-A a 75-E da CLT.

Sob o aspecto social e organizacional, salienta-se que o teletrabalho apresenta vantagens, tanto para os trabalhadores, quanto para as empresas e a sociedade. Nessa linha, Álvaro Mello (2011) cita, em sua tese de doutorado, que as principais vantagens para os trabalhadores são: a possibilidade de conciliação das horas de funcionamento com pessoal e prioridades da família; tempo reduzido entre escritório e residência, principalmente nas grandes cidades; e a redução do custo com transporte, estacionamento e vestuário. Para as empresas, as vantagens são: a redução das

despesas com mobiliário, em virtude da diminuição do espaço utilizado nas sedes das empresas; maior motivação e produtividade dos empregados; redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado.

Para a sociedade, as vantagens do teletrabalho são: a geração de empregos com custo menor de investimento em instalações físicas e infraestrutura urbana; diminuição do congestionamento nas grandes cidades; redução da emissão de poluentes pelo consumo de combustíveis fósseis; maior quantidade de empregos na zona rural; e redução dos gastos com combustíveis dos trabalhadores para ida e volta do local de trabalho (MELLO, 2011 p. 35).

Por outro lado, Álvaro Mello (MELLO, 2011, p. 35) destaca que “o teletrabalho também é considerado como uma fonte de precarização das relações de trabalho” Isso porque, segundo o referido autor, em casa os teletrabalhadores não têm as mesmas condições oferecidas pelas empresas, tais como um ambiente planejado para a execução do trabalho e há uma limitação do convívio social do empregado com seus pares, levando-os ao isolamento do mundo do trabalho (MELLO, 2011, p. 36).

Outro ponto importante do teletrabalho durante a pandemia diz respeito à saúde mental do teletrabalhador, mormente porque nesta modalidade a cobrança de metas pode ser maior. Nesse contexto, a definição de metas

[...] deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 74).

O teletrabalhador tende a extrapolar a jornada normal de trabalho de oito horas diárias, sendo que, muitas vezes, em razão da flexibilidade de horários, trabalha-se à noite e até aos finais de semana. O excesso de trabalho, aliado ao isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19, podem causar graves problemas de ordem psíquica ao trabalhador, tais como a ansiedade

e a Síndrome de *Burnout*. A fim de evitar o surgimento de tais doenças, o trabalhador deve exercer o seu direito à desconexão. Nesse sentido, Renata Scalzilli escreve que:

A depender do uso, a tecnologia pode escravizar; portanto, falar em desconexão requer traçar um paralelo entre a utilização das tecnologias e o direito de não trabalhar, para que possa ser preservada a integridade física e psíquica do trabalhador consagrando a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (SCALZILLI, 2020, p. 655).

3.2 Impactos no mercado de trabalho

A pandemia da Covid-19 causou forte impacto no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na economia brasileira. Houve queda acentuada na quantidade de empregos formais. No primeiro semestre de 2020, foram perdidos 1.275.857 postos de trabalho, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), disponível no site do Ministério da Economia, na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (BRASIL, 2021), distribuídos conforme a tabela a seguir:

Tabela 1: Evolução de estoque, admissões, desligamentos e saldo por mês – de janeiro a dezembro de 2020

Mês	Estoque	Admissões	Desligamentos	Saldo
Janeiro	38.926.868	1.504.004	1.386.759	117.245
Fevereiro	39.151.985	1.605.389	1.380.272	225.117
Março	38.879.177	1.449.957	1.722.765	-272.808
Abril	37.927.622	650.166	1.601.721	-951.555
Mai	37.560.395	750.013	1.117.240	-367.227
Junho	37.533.766	943.801	970.430	-26.629
Julho	37.671.457	1.148.721	1.011.030	137.691
Agosto	37.914.793	1.289.294	1.045.958	243.336
Setembro	38.232.171	1.431.011	1.113.633	317.378
Outubro	38.622.898	1.590.054	1.199.327	390.727
Novembro	39.020.219	1.564.531	1.167.210	397.321
Dezembro	38.952.313	1.239.280	1.307.186	-67.906

Fonte: Novo CAGED – SEPRT/ME. Elaborado pelo autor (2021).

Veja-se que, a partir de março de 2020, o saldo apresenta-se negativo, tendo ocorrido mais desligamentos em relação a admissões, principalmente no mês de abril de 2020. Todavia, a partir de julho ocorreram mais admissões do que desligamentos, exceto no mês de dezembro, totalizando um saldo positivo no ano de 142.690.

As atividades econômicas que apresentaram mais desligamentos no acumulado de 2020 foram o comércio e os serviços, consoante a seguinte tabela:

Tabela 2: Admissões, desligamentos e saldo por grupamento de atividades econômicas e seção CNAE 2.0 – Acumulado no ano de 2020

Grupamento de Atividades Econômicas e Seção CNAE 2.0	Admissões	Desligamentos	Saldo
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	840.870	779.233	61.637
Indústria geral	2.597.971	2.502.383	95.588
Construção	1.570.835	1.458.661	112.174
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	3.557.534	3.549.404	8.130
Serviços	6.599.011	6.731.595	-132.584
Não identificado		2.255	-2.255
Total	15.166.221	15.023.531	142.690

Fonte: Novo CAGED – SEPRT/ME. Elaborado pelo autor (2021).

Quanto ao nível de instrução, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), do primeiro trimestre de 2020, publicada em 15/05/2020 (INSTITUTO, 2020b), mostra que, no Brasil, entre as pessoas ocupadas, 23,7% não concluíram o Ensino Fundamental; 72,2% concluíram pelo menos o Ensino Médio e 21,7% concluíram o Ensino Superior, conforme a seguinte tabela:

Tabela 3: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por nível de instrução, segundo as Grandes Regiões - 1º trimestre de 2020

Nível de instrução	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste
Sem instrução	1,9	3,3	4,4	0,9	0,9	1,8
Fundamental incompleto	21,8	27,1	26,7	18,5	21,6	22,1
Fundamental completo	7,8	7,4	6,9	7,6	9,9	7,3
Médio incompleto	6,3	7,3	6,2	5,8	6,7	7,5
Médio Completo	34,4	32,9	33,7	35,7	31,8	31,9
Superior incompleto	6,4	5,0	5,0	6,9	7,1	6,9
Superior completo	21,7	16,5	17,1	24,6	22,1	22,7

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Elaborado pelo autor (2021).

A tabela 3 mostra que, no primeiro trimestre de 2020, a maior parte das pessoas ocupadas no Brasil possuía o Ensino Médio completo, seguida pelos que tinham Ensino Fundamental incompleto e, em terceiro lugar, pelas pessoas com Ensino Superior completo.

Conforme a Nota Técnica publicada em junho de 2020, na Carta de Conjuntura nº 48, intitulada “O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial *versus* evolução e desagregação do efetivo” (INSTITUTO, 2020e), 5,7 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no setor privado, e 3 milhões de pessoas no setor público. Contudo, segundo o referido estudo, a quantidade de pessoas com potencial para realizar trabalho remoto, no setor privado, era de 15 milhões, enquanto no setor público era de 6 milhões, ou seja, proporcionalmente, havia uma diferença significativa entre a quantidade de pessoas em regime de teletrabalho no setor público comparado ao setor privado, apesar deste último apresentar maior potencial para a realização dessa modalidade laboral.

Ainda segundo a Nota Técnica publicada na Carta de Conjuntura nº 48 (INSTITUTO, 2020d), “entre as atividades no setor privado, os serviços contavam com mais pessoas em trabalho remoto, com 3,8 milhões tanto em maio quanto em junho”.

A tabela a seguir mostra que, em maio e junho de 2020, a quantidade de pessoas em teletrabalho era superior no setor público, e apresentou crescimento de um mês para outro:

Tabela 4: Distribuição das pessoas em teletrabalho, por atividade e no setor público nos meses de maio e junho de 2020 (Em %)

	Agricultura	Indústria	Comércio	Serviços	Setor Público
Maio	0,7	4,7	4,7	11,9	22,8
Junho	0,7	4,3	4,3	12,0	24,7

Fonte: PNAD COVID-19/IBGE, PNAD Contínua/IBGE. Elaborado pelo autor (2021).

No setor privado, a tabela supra mostra que a atividade de serviços é a que apresentou o maior percentual de pessoas em teletrabalho, e a única que teve aumento de maio para junho de 2020.

Em julho do mesmo ano, houve uma queda na quantidade de pessoas que estavam em trabalho remoto para 8,2 milhões de pessoas, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Covid-19 (INSTITUTO, 2020a). Desse total, o percentual de pessoas com curso Superior completo ou Pós-graduação era de 31,9%, e de pessoas com Ensino Médio completo ou Superior incompleto era de 5,9%, o que demonstra que o teletrabalho é exercido, preponderantemente, por pessoas que possuem mais qualificação profissional. Isso porque as atividades realizadas por meio de teletrabalho são aquelas relacionadas, principalmente, às áreas técnicas das empresas.

Quanto às ocupações passíveis de serem exercidas por teletrabalho, a Nota Técnica publicada na Carta de Conjuntura nº 47, intitulada “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” (INSTITUTO, 2020c), aponta que Gerentes e

Diretores são os que possuem o maior potencial, e os membros das forças armadas são os que têm menor potencial. A tabela a seguir apresenta a distribuição por ocupações:

Tabela 5: Ocupações passíveis de teletrabalho (%)

Ocupações	Potencial (%)
Gerentes e Diretores	61
Profissionais das ciências e intelectuais	65
Técnicos e profissionais de nível médio	30
Trabalhadores de apoio administrativo	41
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8
Operadores de instalações e máquinas e montadores	0
Ocupações elementares	0
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0

Fonte: Carta de conjuntura nº 47 – 2º trimestre de 2020. IPEA. Elaborado pelo autor (2021).

3.2.1 Análise dos dados

A tabela 2 mostra que, no acumulado do ano de 2020, o número de desligamentos foi superior ao de admissões apenas no setor de serviços. O setor da construção civil manteve-se aquecido durante todo esse período da pandemia, com um saldo positivo de 112.174, seguido pela indústria geral, que apresentou saldo positivo de 95.588. O saldo positivo de 61.637 admissões no setor de agricultura e pecuária deve-se ao fato de que o Brasil é um grande exportador de soja e de carne bovina, entre outros, sendo que, atualmente, o agronegócio é o setor que mais cresce no Brasil.

Quanto à distribuição das pessoas em teletrabalho, por atividade, o setor da agricultura e pecuária é o que apresenta o menor percentual de pessoas em teletrabalho, consoante à tabela 4. Apesar de o setor de serviços apresentar saldo negativo de admissões e desligamentos no acumulado do ano, é o que apresenta o maior percentual de pessoas em teletrabalho, e teve, inclusive, aumento de maio para junho de 2020. Observa-se, ainda, que, apesar de possuir um potencial maior, o setor privado apresenta menor número de pessoas em teletrabalho em comparação com o setor público no mesmo período.

Quanto à escolaridade, a tabela 3 evidencia que, no primeiro trimestre de 2020, 54% dos trabalhadores possuíam até o segundo grau completo, sendo que 22,1% deles possuíam somente o Ensino Fundamental incompleto. Essa é a razão pela qual no setor privado há poucos trabalhadores em regime de teletrabalho: os profissionais menos qualificados são os que possuem menor potencial para exercer essa modalidade laboral.

Já a tabela 5 mostra que as ocupações relacionadas às ciências, às atividades técnicas e intelectuais e de gestão empresarial são as que possuem maior potencial de teletrabalho. Merecem destaque os profissionais das ciências e intelectuais, e os diretores de empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisou-se no presente artigo o conceito de teletrabalho, o qual não se confunde com trabalho em domicílio, embora ambos sejam modalidades de prestação de serviço externo e a distância. O teletrabalho, previsto nos artigos 75-A a 75-E da CLT, incluídos pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), pode ser exercido tanto em um escritório em casa, na modalidade *home office*, a mais comum, quanto em outro local escolhido pelo trabalhador que não seja nas dependências do empregador, tendo como principal característica o uso de tecnologias de informação e comunicação.

A Medida Provisória nº 927 (BRASIL 2020), editada em razão da pandemia da Covid-19, flexibilizou as relações trabalhistas quanto às formalidades, possibilitando, assim, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, sem a exigência de acordo individual, e deixando de considerar o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal como tempo à disposição do empregador. Com a perda da eficácia da Medida Provisória, mantêm-se os efeitos das relações jurídicas durante o período de vigência, e para os novos contratos aplicam-se os artigos 75-A a 75-E da CLT.

Por sua vez, o reembolso de despesas com a realização do teletrabalho deve constar em contrato escrito. Na prática, a mensuração dos gastos decorrentes do uso de equipamentos tecnológicos particulares, bem como da energia elétrica e infraestrutura necessárias para o exercício das atividades laborais, no âmbito da residência do empregado, pode apresentar dificuldade ao empregado, mormente porque, em casa, utilizam-se os meios tecnológicos e energia elétrica para uso pessoal, não somente em prol do empregador.

No mercado de trabalho, os impactos da pandemia foram sentidos em todos os setores da economia, com perdas de postos de trabalho, durante o primeiro semestre de 2020, e uma leve recuperação no acumulado do ano. Com relação ao teletrabalho, porém, os efeitos foram menores. Em julho de 2020, cerca de 8,7 milhões de pessoas estavam em regime de trabalho remoto ou teletrabalho. Embora o setor privado apresente um potencial maior para realizar trabalho remoto, o setor público é o que possui maior quantidade de pessoas em teletrabalho, no primeiro semestre de 2020. As pessoas em regime de teletrabalho representam uma parte dos trabalhadores que não necessitou ser afastada do trabalho devido à pandemia da Covid-19.

Apesar dessa modalidade de trabalho apresentar vantagens, tais como, horário flexível e a ausência de deslocamento no trânsito para o trajeto residência-trabalho e vice-versa, pode causar ou

agravar problemas relacionados à saúde mental do trabalhador, principalmente, em razão do excesso de trabalho, decorrente das cobranças de metas e do aumento da produtividade. Cabe ao trabalhador organizar seu tempo, exercendo seu “direito à desconexão”, ou seja, seu direito a não trabalhar além da jornada normal.

Hodiernamente, vive-se cada vez mais conectado à internet, utilizando-a sistematicamente, tanto para o lazer quanto para o trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho é de suma importância para aqueles trabalhadores que almejam qualidade de vida, sem gastar tempo no trânsito cada vez mais congestionado das grandes cidades. Trata-se de uma modalidade de prestação laboral que deve se manter mesmo após a pandemia, devido às vantagens que proporciona também para os empregadores e para a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas: o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3753>. Acesso em: 25 jun. 2021.

AMARAL JÚNIOR, José Levi Mello do. Comentário ao artigo 62. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEONCY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz, (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, Almedina, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938**. Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1938]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Estatísticas mensais do emprego formal: novo CAGED.** Brasília, DF, SEPT, [2021]. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2020/2-apresentacao202012.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n.

33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93895>. Acesso em: 25 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: PNAD Contínua: Resultados Pesquisa PNAD Covid19 – Indicadores mensais – junho de 2020 – mercado de trabalho**. 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf. Acesso em: 16 ago. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 47: 2º Trimestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Brasília, DF: IPEA, 2020c. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35873&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 48: 3º Trimestre de 2020. Teletrabalho na pandemia: efetivo *versus* potencial**. Brasília, DF: IPEA, 2020d. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=36101&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 48**: 3º Trimestre de 2020. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Brasília, DF: IPEA, 2020e. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=36101&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, v. 04, n. 01, p.111-126, jan./mar. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 25 jun. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/>

teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework):** o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, Sando Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. v.8, n.75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>. Acesso em: 25 jun. 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, ed. esp., t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em 03 abr. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia:** comentários às medidas provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Direito do trabalho de emergência**: impactos do Covid-19 no direito do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

O TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NA PANDEMIA DA COVID-19

REMOTE WORK AND THE CHALLENGES OF LABOR JUSTICE IN REDUCING GENDER INEQUALITIES IN THE COVID-19 PANDEMIC

Thábatta Karine Danilau*

RESUMO

O presente artigo tem como escopo apresentar os desafios que surgiram para as trabalhadoras que integram à Justiça do Trabalho, com a implementação do trabalho remoto, compulsoriamente adotado por ocasião da crise de saúde pública da pandemia da Covid-19. Nesse sentido, a pesquisa apontará que o desenvolvimento da tecnologia em massa pela Administração Pública e Setores Privados traz diversos benefícios, mas que, de outro modo, evidencia a falta de isonomia entre homens e mulheres. No Poder Judiciário, a implantação das ferramentas tecnológicas já vinha ocorrendo desde 2006, com a regulamentação da informatização do processo judicial pela Lei nº 11.419 (BRASIL, 2006), com destaque ao pioneirismo da Justiça do Trabalho. No entanto, nem mesmo a Justiça Trabalhista foge destes obstáculos quando o assunto é desigualdade de gênero. Esta mesma Justiça que está sempre a preservar o equilíbrio processual mediante o acesso igualitário à classe trabalhadora, agora precisa apresentar soluções para diminuir essas ambivalências ao seu próprio efetivo. Em vista disso, defende-se a importância de tornar esses problemas cada dia mais visíveis, para que haja intensificação das discussões

* Graduada em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2014), especialista em Direito processual Penal (2020) pela Faculdade Educacional da Lapa (FAEL), em Direito Contemporâneo pela Universidade Cândido Mendes (2018) e em Ciências Criminais pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva e Universidade Estácio de Sá (2017). Atualmente advogada, inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB 105.140/PR) com experiência jurídica nas áreas Criminal, Cível, Família, Sucessões, Registros Públicos, Investigação de Paternidade, Infância e Juventude e Trabalhista. E-mail: tkdanilau.adv@gmail.com.

públicas e do amparo estatal voltados à promoção de melhores condições e dignidade às mulheres – mães, cuidadoras, estudantes e trabalhadoras –, alinhando-se à Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), independentemente do cenário em que o mundo se debruça.

PALAVRAS-CHAVE

Justiça do Trabalho. Trabalho remoto. Desigualdade de gênero. Pandemia.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the challenges that have arisen for workers who are part of the Labor Court with the implementation of remote work compulsorily adopted during the public health crisis of the Covid-19 pandemic. In this sense, the research will point out that the development of mass technology by the Public Administration and Private Sectors brings several benefits, but that otherwise shows the lack of equality between men and women. In the Judiciary Branch, the implementation of technological tools have been taking place since 2006 with the regulation of the computerization of the judicial process by Law nº 11.419 (BRASIL, 2006), with emphasis on the Labor Justice pioneering work. However, not even the Labor Court escapes these obstacles when it comes to gender inequality. This same Justice, which is always preserving the procedural balance through equal access to the working class, now needs to come up with solutions to reduce these ambivalences to its own force. In view of this, the importance of making these problems increasingly visible is defended so that there is an intensification of public discussions and state support aimed at promoting better conditions and dignity for women - mothers, caregivers, students and workers -, observing CNJ Resolution nº 255/2018 (BRASIL, 2018), regardless of the situation scenario in which the world live.

KEYWORDS

Labor Court. Home office. Gender inequality. Pandemic.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Uma questão de Justiça dentro do próprio Sistema Digital de Justiça;

2.1 A regulamentação do teletrabalho na Justiça Trabalhista;
2.2 Os efeitos da pandemia nas desigualdades de gênero;
2.3 Quarentena e teletrabalho feminino no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista;
3 Considerações finais;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 15/03/2021.

Data de aprovação: 15/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Há pouco mais de um ano, o mundo foi surpreendido por uma nova crise sanitária. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) elevou o nível de contaminação da doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) à pandemia de Covid-19.

Com isso, houve a necessidade de mudanças imediatas em toda a dinâmica social. As determinações governamentais de isolamento e distanciamento social, e a adoção de cuidados sanitários foram adotados em escala mundial para conter a propagação do vírus.

Não bastasse o impacto à saúde pública, a pandemia causou significativos abalos econômicos e sociais, em especial, às formas de trabalho, afetando os meios de subsistência de milhões de pessoas.

Nessa nova realidade, inúmeras pessoas vêm enfrentando desemprego, encerramento de negócios comerciais e industriais, e escassez. Outras foram compulsoriamente submetidas ao chamado *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho¹.

¹ Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc. (BRASIL, 2020, p. 8).

Embora seja um método já anteriormente aplicado por algumas empresas, diante do atual cenário da Covid-19, o teletrabalho sofreu um processo acelerado de implantação, tanto nos setores privados como públicos – alterações estas possivelmente irreversíveis no mercado de trabalho.

E na vanguarda dessa transição, destaca-se o trabalho remoto dentro do Poder Judiciário pela Justiça do Trabalho, que já vinha atuando na plataforma digital a partir de 2008, com a criação dos diários oficiais eletrônicos. Em 2012, o trabalho remoto foi implementado pela Resolução Administrativa nº 1.499 no Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2012). As Resoluções do CSJT nº 151/2015 (BRASIL, 2015) e do CNJ nº 227/2016 (BRASIL, 2016), respectivamente, incorporaram o teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho e regulamentaram a modalidade no âmbito do Poder Judiciário.

Diante desse cenário é que o estudo em questão foi elaborado, com o objetivo de dar maior visibilidade não só às experiências exitosas do trabalho remoto, mas notadamente aos desdobramentos negativos nas relações de gênero, demonstrando que ainda não se ocupa o mesmo barco quando o assunto é igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Sob o enfoque da repentina informatização e implantação do *home office* no âmbito do Judiciário Trabalhista, o presente estudo analisará como o exercício das atividades profissionais virtualmente intensificou as desigualdades entre homens e mulheres, com a crescente sobrecarga física e mental feminina.

Por isso, o estudo em tela defende as vantagens do trabalho remoto, desde que aliada às discussões nos espaços públicos para mitigar o problema, a fim de que, mesmo diante da crise sanitária ocasionada pela pandemia do coronavírus, a Justiça do Trabalho acompanhe o cumprimento da Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

2 UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA DENTRO DO PRÓPRIO SISTEMA DIGITAL DE JUSTIÇA

A tecnologia permitiu que o sistema de Justiça continuasse em funcionamento, mesmo diante de uma crise sanitária. Muitos desafios, alguns mais complexos que outros, capazes até mesmo de ameaçar a igualdade de direitos, notadamente a de gênero, conforme a seguir explanado.

2.1 A regulamentação do teletrabalho na Justiça Trabalhista

Com a nova pandemia do coronavírus, o Poder Judiciário suspendeu o atendimento presencial, por determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), conforme a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020 (BRASIL, 2020b). Apenas tem sido admitido o trabalho presencial em caráter excepcional para o exercício das atividades essenciais à manutenção mínima. O atendimento ao público passou a ser realizado, essencialmente, via contato telefônico e correio eletrônico.

A automatização das atividades jurídicas fez com que o conceito de acesso à justiça fosse olhado por novos ângulos. À luz do princípio constitucional da razoável duração do processo (CF, art. 5º, inciso LXXVIII) (BRASIL, 1988), foi aprovada a regulamentação da informatização do processo judicial com a Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006), e alterada a legislação trabalhista pelas Leis nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011), nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) (Capítulo II-A – Do Teletrabalho) e pela Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020c) já encerrada.

Essa tendência, ao que tudo indica, irá se perpetuar, pois tem apresentado resultados satisfatórios quanto à promoção da celeridade processual, à redução dos custos, ao autogerenciamento dos prazos e à preservação do meio ambiente, ampliando o alcance da prestação jurisdicional.

Não obstante, é imperioso reconhecer a falta tempo hábil para planejamento e organização necessária para realocar a

integralidade do efetivo dos órgãos públicos. Em “Os mandamentos do advogado”, o uruguaio Eduardo Juan Couture já alertava: “O tempo vinga-se das coisas que se fazem sem sua colaboração” (COUTURE, 1979).

A rapidez com que o teletrabalho precisou ser implantado, praticamente à totalidade do quadro de efetivo, urgiu o desenvolvimento emergente da criatividade para solucionar questões, corrigir falhas, melhorar o desempenho das ferramentas tecnológicas e plataformas virtuais, tudo com vistas a dar seguimento à demanda jurisdicional com a devida segurança a todos.

Mesmo com a transposição do local profissional ao ambiente privado, a primazia à qualidade dos serviços continua sendo objetivo do Poder Judiciário. Inclusive, com os novos aparatados tecnológicos o CNJ registrou um aumento de produtividade nos sistemas de justiça.

Nesse quesito, a Justiça do Trabalho leva especial destaque por ter quase a integralidade dos processos em andamento no formato eletrônico (PJE), o que proporcionou o regular prosseguimento à tramitação processual.

No painel “Produtividade Semanal do Poder Judiciário – regime de teletrabalho em razão do Covid-19” apresentado em 30 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020a), o CNJ apontou os seguintes números relativos à produtividade da Justiça do Trabalho: desde o início da suspensão do trabalho presencial, foram proferidos mais de 1,9 milhões de sentenças e acórdãos, mais de 2 milhões de decisões e mais de 7,6 milhões de despachos, além de 104 milhões de movimentos processuais.

Todavia, as atuais condições de trabalho promovidas pelo *home office* no atual contexto de crise de saúde por conta da Covid-19 apontam um aspecto que merece atenção: a sobrecarga de trabalho, sobretudo para as mulheres, como será demonstrado a seguir.

2.2 Os efeitos da pandemia nas desigualdades de gênero

A doutora em Sociologia e investigadora auxiliar do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Sofia Aboim, em “Covid-19 e desigualdade de gênero” relata que as mulheres sofrem, potencialmente, mais impacto da crise sanitária.

Nesse sentido, explica:

Em geral, quando comparadas com os homens, as mulheres são sempre mais afetadas pelos efeitos sociais e económicos de surtos de doenças infecciosas. Inúmeros estudos o têm demonstrado (Human Rights Watch, 2017, entre outros). São habitualmente elas quem suporta o peso das tarefas da casa e das responsabilidades de cuidados à medida que as escolas fecham e os membros da família ficam doentes (Wenham et al., 2020a e 2020b; Cerqueira, 2020). Não é por acaso que, em Portugal, segundo dados de junho de 2020, foram sobretudo as mulheres a fazerem pedidos de apoio excepcional à família. Cerca de 81% dos pedidos foram submetidos por mulheres (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) (ABOIM, 2020, p. 132).

Fazendo um adendo às notas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), salienta-se a desigualdade na quantidade de horas dedicadas, semanalmente, às tarefas domésticas e cuidados de pessoas por homens e mulheres em 2018. Enquanto homens que possuem ocupação acima de 14 anos dedicam cerca de 12 horas, as mulheres, por sua vez, com as idênticas características, fazem 23,8 horas por semana.

Prosseguindo com os estudos, a autora afirma que o desemprego mundial feminino representa 54% dos postos de trabalho. Para a socióloga portuguesa, uma das razões para que esse efeito ocorra, majoritariamente, em desfavor das mulheres “é que o vírus está a aumentar significativamente a carga de cuidados não remunerados, que é desproporcionalmente transportada pelas mulheres” (ABOIM, 2020, p.133).

Por isso, nelas são identificados os maiores níveis de estresse, sobrecarga e maior pessimismo. (ABOIM, 2020, p. 133). Nesse sentido, a produção acadêmica durante o contexto de pandemia também foi severamente afetada nas mulheres. O ônus de cuidar dos que adoecem, administrar o ambiente doméstico e ainda exercer as atividades profissionais fragilizou a qualificação e a capacitação na área educacional.

Nessa linha, sustenta a socióloga Sofia Aboim:

Não é por acaso que as mulheres muito qualificadas, docentes universitárias e investigadoras científicas, viram a sua produtividade cair em comparação com a dos homens. As responsabilidades familiares acrescidas e a sobrecarga de trabalho que o confinamento aumentou tiveram visível impacto sobre a produtividade profissional, com o número de publicações autoradas por mulheres a diminuírem manifestamente, ao contrário do que sucedeu com os homens durante o mesmo período, em que houve, antes, um aumento da produtividade (ABOIM, 2020, p. 135).

Para averiguar se a crise pandêmica realmente levou a redução da submissão de artigos científicos pelas mulheres, a Revista de Ciências Sociais *DADOS* (CANDIDO; CAMPOS, 2020), encabeçou uma pesquisa a partir da quantidade relativa de mulheres nas submissões e a quantidade de artigos com a primeira autora mulher (individuais ou coletivos).

A conclusão do estudo ressaltou a queda da quantidade das submissões pelas autoras de 40% no início de 2020 para 28% no segundo trimestre do mesmo ano. Já no que tange a textos com a primeira autora mulher, o percentual médio de 37% dos anos anteriores caiu para 13% no segundo trimestre de 2020.

Segundo o relatório do Fundo *Malala Girl's Education and Covid-19*, quase 90% das escolas dos países do mundo fecharam na tentativa de conter a transmissão do coronavírus. E em uma crise de saúde como a da Covid-19, a ativista paquistanesa Malala

Yousafzai declara que as meninas e mulheres jovens são as primeiras a serem retiradas da escola e as últimas a retornarem².

No relatório divulgado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), “A Covid-19 e as diferenças de gênero” (2020), GEORGIEVA; FABRIZIO; LIM; TAVARES (2020) apontam a existência de quatro principais motivos para o aumento das desigualdades de gênero:

a) A composição majoritária das mulheres em funções que exigem a interação direta — serviços, turismo e hotelaria. Por conseguinte, acabam sendo as mais atingidas pelas medidas de isolamento e distanciamento social.

b) Preponderância do trabalho feminino no setor da informalidade nos países em desenvolvimento, recebendo salários mais baixos e sem proteção das normas trabalhistas.

c) Carga horária maior delas em tarefas domésticas não remuneradas – cerca de 2,7 horas por dia a mais do que os homens. O atual contexto sanitário aumentou ainda mais as responsabilidades das mulheres em relação aos cuidados dos familiares, doentes, pais idosos e vulneráveis.

d) Aumento do risco de perda de capital humano feminino. Em diversos países em desenvolvimento, as meninas e jovens são obrigadas a abandonar a escola e a trabalhar para complementar a renda familiar (GEORGIEVA; FABRIZIO; LIM; TAVARES, 2020).

O embaraço ao acesso à educação repercute diretamente na geração de capital e crescimento econômico, gerando um ciclo vicioso de pobreza entre essas jovens e meninas.

² *In a crisis like COVID-19, girls and young women are the first to be removed from school and the last to return,” said Malala Yousafzai. “But educated young women are also critical to public health and economic recovery. Malala Fund is calling on governments to start planning now to ensure all girls are able to return to school when the crisis has passed (MALALA FUND, 2020).*

Ainda, soma-se a isso os desafios trazidos com a implantação em massa do trabalho em *home office*.

O teletrabalho exercido em situações de estabilidade econômica e de saúde pública traz diversas vantagens. Dentre elas, a otimização das atividades profissionais com as típicas da vida privada e, ainda, a redução de despesas com alimentação, transporte e vestuário.

Para o Estado e a iniciativa privada, a economia dos recursos públicos aliado ao aumento da produtividade é sem dúvida o maior benefício do trabalho remoto. Todavia, em períodos de exceção, tal vantagem entra em confronto direto com a questão do desequilíbrio de gênero.

2.3 Quarentena e teletrabalho feminino no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista

A condição atual das magistradas e servidoras da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul retratam o que foi anteriormente delineado.

De repente, a fusão entre o espaço público e o privado impôs a remodelação da administração doméstica e profissional, com a perda do auxílio doméstico com babás e faxineiras, as recorrentes interrupções feitas por outros moradores da residência, a falta de socialização com os colegas de trabalho, a falta de delimitação da carga horária, permitindo o acionamento a todo momento, afetando os intervalos para descanso, o cuidado no preparo dos alimentos e a preocupação com as medidas sanitárias para controle da propagação do vírus.

Segundo pesquisa realizada pelo CNJ, no período em maio de 2021, no diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19 (BRASIL, 2021), estima-se que 92,1% das magistradas e servidoras sul-rio-grandense da Justiça Trabalhista trabalham, integralmente, de forma remota; 42,9% delas apontaram um aumento da carga horária diária de trabalho; 44,3% indicam a elevação do volume de trabalho recebido.

Com relação à piora no seu estado de saúde, 43,6% responderam afirmativamente; 64,6% estão mais cansadas quando comparadas à situação anterior, e 54,2% delas teve alteração de humor.

Comparado aos magistrados e servidores, esses percentuais diminuem. A realização do trabalho durante a pandemia, integralmente remota, é de 81%; para 40,5% deles, o volume de tarefas está igual; 43% disponibiliza maior carga horária para o desempenho de seu ofício; 43,6% afirmam que as atividades que antes desempenhavam eram totalmente compatíveis com o trabalho remoto. Quanto ao estado de saúde, 48,3% relataram que permanece igual, sendo que 50,5% sentem-se mais cansados e para 50,2% o humor mudou um pouco para pior.

Não é diverso o cenário das mulheres integrantes das funções essenciais da justiça. Promotoras de Justiça, advogadas e defensoras públicas também estão abarrotadas com novas demandas, já que precisam continuar dando conta dos prazos como antes da pandemia. Para as advogadas autônomas, sobretudo, que ainda acabaram por ter o acesso ao seu cliente e aos magistrados embaraçado, em razão da falta de contato presencial que requer a profissão.

Assim, se por um lado a pandemia do novo coronavírus impulsionou um avanço tecnológico através do trabalho remoto, por outro acabou precarizando as mulheres. Dessa forma, a sobrecarga de atividade mental tem alterado, de forma significativa, tanto a criatividade como a qualidade da organização laboral.

Para tanto, é de suma importância a intensificação das políticas públicas de construção de equidade de gênero em todas as esferas governamentais para erradicar o problema. E não só por meio de mecanismos de gestão voltados à instrumentalização de direitos, mas inserindo, efetivamente, as mulheres como representantes dessas políticas, para que não as isolem a ponto de torná-las invisíveis nos debates.

No Poder Judiciário, especificamente, defende-se a mesma orientação, privilegiando a busca por soluções coletivas de

pluralidade na composição do Judiciário brasileiro, nas políticas associativas, bem como nas posições de prestígio ou poder, mediante o impulso a diretrizes e mecanismos de distribuição equitativa dos cargos e funções de chefia e assessoramento, participação em bancas de concurso e expositoras em eventos institucionais, bem com a capacitação de todo o quadro funcional em direitos humanos e gênero.

Particularmente, em comparação com a Justiça estadual, a Justiça do Trabalho já toma a dianteira quando se fala em representatividade de mulheres na magistratura. Periodicamente são realizados diagnósticos de distribuição de cargos por gênero e eventos com enfoque à importância do aumento da representatividade institucional feminina, à luz da Resolução nº 255/2018 do CNJ (BRASIL, 2018), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Não é demais lembrar que a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher consagra em seu art. 5º, alínea 'b' "o desenvolvimento pleno de um País, o bem-estar do mundo e a causa da paz necessitam da participação das mulheres em igualdade com os homens em todos os domínios" (BRASIL, 2002).

Nesse vértice, invoca-se as falas de Boaventura de Souza Santos (2007, p. 6-7) ao dar relevo à compreensão do direito como princípio e instrumento universal da transformação social politicamente legitimada, na luta contra a opressão e a exclusão.

Afinal, a eficiência da prestação dos serviços e de melhores resultados está intimamente ligada à garantia da dignidade da pessoa humana, da isonomia e dos direitos sociais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto global da pandemia da Covid-19 e as estratégias de enfrentamento da crise sanitária atingiram todas dimensões estruturais da vida social de forma nada democrática.

Em que pese as desigualdades sociais sejam problemas antigos, fácil concluir que em contextos de instabilidades, sobretudo como de surtos de doenças infecciosas, elas crescem dramaticamente, denunciando as falhas das políticas públicas de combate à pobreza e à exclusão.

E em geral, as mulheres são as mais penalizadas pelos efeitos econômicos e sociais dos indicadores epidemiológicos. Em cenários como o vigente, mesmo figurando como vítimas do desemprego, da violência doméstica ou da falta de acesso à educação, as mulheres ainda avocam o papel de cuidadoras dos familiares e doentes. Consequentemente, são elas que suportam maiores níveis de estresse durante o período de confinamento.

Sem dúvidas, a pandemia do coronavírus exige respostas imediatas, com vistas a seguir o fluxo da economia, e assegurando a segurança da população por meio de uma série de medidas de saúde para contenção da transmissão. Nessa seara, o avanço dos sistemas de tecnologia, notadamente com o trabalho remoto em larga escala, torna-se inevitável.

No Poder Judiciário, os resultados são otimistas no que diz respeito aos índices de produtividade e alcance de metas. A Justiça Trabalhista já vinha à frente com excelentes ferramentas digitais para garantir o acesso à justiça.

Em contrapartida, não se pode olvidar que, mesmo sendo referência em instrumentalização virtual, o judiciário, como um todo, pode também ser acometido pelas desigualdades de gênero, caso não haja a tomada de providências urgentes.

O excesso de sobrecarga que assola as trabalhadoras assalariadas e informais no contexto pandêmico igualmente atinge as servidoras, magistradas e demais funcionários da justiça e dos setores públicos.

Na verdade, é um terreno fecundo à mudança de postura, e fazer desse obstáculo uma oportunidade para construção da igualdade nas relações de gênero e redução dos efeitos nocivos da pandemia.

REFERÊNCIAS

ABOIM, Sofia. COVID-19 e desigualdades de gênero: uma perspectiva interseccional sobre os efeitos da pandemia. *In*: CARMO, Renato Miguel do; TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa (org.). **Um olhar sociológico sobre a crise Covid-19 em livro**. Lisboa: Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte, 2020. p. 130-146. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2020/12/UmOlharSociolo%CC%81gicoSobreaCriseCovid19emLivro.pages.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

AMADOR, Susana. O vírus da desigualdade de gênero. **Revista Eletrônica Público**, Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/08/28/opiniaopiniaovirus-desigualdade-genero-1929462>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da COVID-19**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=20bc939a-daa9-4355-a280-feb22626eb5a&sheet=be8b7511-b562-4fb9-897e-f66297d6d96a&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsel>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Painéis CNJ: produtividade semanal do Poder Judiciário – regime de teletrabalho em razão do Covid-19** apresentado em 30 de agosto de 2020. Brasília, DF: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/paineis-cnj/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, [2021]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2018]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020b**. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Brasília, DF: CNJ, [2020]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília, DF: CSJT, [2017]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/63630>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm#:~:text=Para%20os%20fins%20da%20presente,com%20base%20na%20igualdade%20do. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=Altera%20o%20art.,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020c.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, [2016]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/19477>. Acesso em: 3 maio 2021.

CANDIDO, Marcia Rangel; CAMPOS, Luiz Augusto. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres. **Blog DADOS**, 2020. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/> Acesso em: 24 jun. 2021.

COUTURE, Eduardo. **Os mandamentos do advogado**. 3. ed. Porto Alegre: Fabris, 1979.

GEORGIEVA, Kristalina; FABRIZIO, Stefania; LIM, Cheg Hoon; TAVARES, Mariana M. **A COVID-19 e as diferenças de gênero**. Washington, DC: Internacional Monetary Fund, 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5549243/mod_resource/content/1/FMI%20%282020%29.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

MALALA FUND. Girl's education and COVID-19. What past shocks can teach us about mitigating the impact of pandemics. *In: Malala Fund releases report on girls' education and COVID-19*. Report, 2020. Disponível em: <https://malala.org/newsroom/archive/malala-fund-releases-report-girls-education-covid-19#:~:text=Malala%20Fund,the%20transmission%20of%20COVID-19.&text=Following%20the%20Ebola%20outbreak%20and,enrolment%20rates%20for%20girls%20dropped>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Cortez, 2007. p. 6-7.

BIBLIOGRAFIA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Comissão Anamatra Mulheres.

Webnar: pandemia e as mulheres do sistema de Justiça Trabalhista, maio 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres/sugestoes-de-livros-files-videos-comissao-mulheres/29911-pandemia-e-as-mulheres-do-sistema-de-justica-trabalhista>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BECKER, Daniela. Teletrabalho: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas. **Tribunal de Justiça de Goiás**. Agência de Notícias. Destaque. Goiânia, 2020. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-te>

BRAGA NETO, Ruy; GROHMANN, Rafael. Entrevista [maio, 2020]. **Covid-19 e avanço tecnológico:** nasce um outro mundo do trabalho, avaliam especialistas. Entrevista concedida ao Instituto Humanitas UNISINOS. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/598529-com-a-covid-19-e-o-avanco-tecnologico-nasce-um-outro-mundo-do-trabalho-entrevistas-especiais-com-ruy-braga-neto-e-rafael-grohmann>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde (MS). Covid-19. **Painel Coronavírus**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). TRT-RS estende suspensão de prazos e audiências até 30 de abril. Veja também as outras medidas adotadas. **Notícias**. Porto Alegre, TRT4, 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298777> Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). TRT-RS. Juristas debatem o impacto da pandemia no processo do

trabalho. **Notícias**. Curitiba, TRT9, 2020. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/teste21/-/asset_publisher/ECs3/content/id/8040666. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Pandemia, home office e a proteção do trabalho da mulher. **Notícias do TST**. Brasília, DF: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Teletrabalho**: o trabalho de onde você estiver. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). TST encerra ano judiciário com superação dos desafios da pandemia. **Notícias do TST**. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-encerra-ano-judici%C3%A1rio-com-supera%C3%A7%C3%A3o-dos-desafios-da-pandemia> Acesso em: 12 mar. 2021.

CARMO, Renato Miguel do; TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa e (org.). **Um olhar sociológico sobre a crise Covid-19 em livro**. Lisboa, Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte, 2020. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2020/12/UmOlharSociolo%CC%81gicoSobreaCriseCovid19emLivro.pages.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. **Agência IBGE Notícias**. Sala de Imprensa, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos->

e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens. Acesso em: 15 mar. 2021.

LAGES, Livia Bastos; NEVES, Juliana. Home office não é “simples adaptação” e pode representar entraves intransponíveis ao acesso à justiça. *Justificando. Mentas inquietas pensam o Direito. Coluna Por Elas: pandemia e segurança*. 2020. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/09/24/home-office-nao-simples-adaptacao-e-pode-representar-entraves-intransponiveis-ao-acesso-a-justica/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

LOLE, Ana; STAMPA, Inez; GOMES, Rodrigo Lima R. (org.). **Para além da quarentena**: Reflexões sobre crise e pandemia. Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://morula.com.br/wp-content/uploads/2020/06/ParaAlemDaQuarentena.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MAEDA, Patrícia. Trabalho remoto, saúde e produtividade na perspectiva de gênero. **Dmt em debate. Democracia e mundo do Trabalho**. Opinião. Set, 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/trabalho-remoto-saude-e-produtividade-na-perspectiva-de-genero>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MELO, Jeferson. Com mais de 366 mil videoconferências, Justiça eleva produtividade na pandemia. **Conselho Nacional de Justiça**. Notícias CNJ. Agências CNJ de Notícias. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/com-mais-de-366-mil-videoconferencias-justica-eleva-produtividade-na-pandemia/#:~:text=A%20ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20videoconfer%C3%A2ncias%20pelo,pela%20pandemia%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus.&text=Esse%20projeto%20%C3%A9%20um%20testemunho,para%20atender%20%C3%A0%20popula%C3%A7%C3%A3o%20brasileira.%E2%80%9D>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Mulheres, trabalho e pandemia: a masculinidade dos índices de produtividade. **JOTA**. Opinião e Análise, Gênero. 2020. Disponível em: <https://www>.

jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-trabalho-pandemia-30112020#_ftn11. Acesso em: 24 jun. 2021.

OLIVEIRA, Luane. **Processo eletrônico na Justiça do Trabalho**. Artigos. Jusbrasil. Disponível em: <https://luaneoliveira.jusbrasil.com.br/artigos/352476461/processo-eletronico-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 24 jun. 2021.

VALLE, Karla. A desigualdade de gênero durante a pandemia de covid-19. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Últimas notícias. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-durante-a-pandemia-de-coronavirus/21078. Acesso em: 24 jun. 2021.

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1 LINHA EDITORIAL

O periódico tem como **objetivo** a difusão de conhecimentos e reflexões na área humana, mais especificamente de temas relacionados ao mundo do trabalho, além da formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, os desafios jurídico-sociais decorrentes da dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos sociojurídicos demandam o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

Trata-se de publicação de cunho científico, com periodicidade semestral, sob responsabilidade da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

A **missão** precípua do periódico é fomentar o democrático debate acadêmico e a produção de conhecimento inter e transdisciplinar na área das ciências humanas. A publicação tem por **foco** a comunidade jurídica em geral, em especial integrantes da magistratura do trabalho, procuradores do trabalho, advogados, servidores da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, professores e acadêmicos das áreas humanas.

A revista está voltada, principalmente, à difusão de artigos científicos inéditos, de autores nacionais e estrangeiros, preferencialmente vinculados como alunos e/ou docentes a programas de pós-graduação *stricto sensu*. Outros conteúdos poderão integrar as edições do periódico, a critério do Conselho Editorial, tais como resenhas, resultados de pesquisas, entrevistas etc.

2 DIRETRIZES DA EDIÇÃO

2.1 Os artigos deverão ser originais e inéditos no Brasil, versando o dossiê temático sobre **O NOVO PROCESSO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL**. Com os mesmos critérios, serão também recebidos artigos que tratem de outros temas que reflitam a linha editorial do periódico.

2.2 Os textos serão avaliados quanto ao conteúdo científico, relevância, interesse, atualidade do tema, adequação às normas técnicas da ABNT e às normas adotadas para respectiva publicação.

2.3 As afirmações, conceitos, opiniões emitidos nos trabalhos são de absoluta responsabilidade do(s) autor(es), não expressando posições institucionais do Tribunal, Escola Judicial e/ou Corpo Científico do periódico.

2.4 O envio de materiais implica manifestação tácita de autorização para publicação, sem qualquer espécie de contraprestação a título de direitos autorais.

2.5 No processo de submissão poderão ser aceitos ou vetados quaisquer materiais que estejam em desacordo com as diretrizes do periódico, bem como propostas eventuais alterações.

2.6 Os materiais deverão ser enviados, somente por e-mail, **até 26 de fevereiro de 2021** e dirigidos, **exclusivamente**, ao Editor, no endereço eletrônico **ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br**.

2.7 Com os trabalhos deverá ser encaminhada a **Declaração de Cessão de Direitos Autorais, de Originalidade e Ineditismo** do conteúdo, anexa, bem como nome completo do(s) autor(es), endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença(m).

2.8 Poderá haver convite para publicação, a critério do Editor e/ou Vice-Editor.

2.9 Os autores terão direito a dois exemplares da edição que contiver trabalho de sua autoria publicado.

2.10 A critério do Editor e/ou Vice-Editor, apenas trabalho recebido em língua estrangeira poderá não observar diretriz expressa no que tange aos requisitos de submissão.

2.11 Extemporaneamente, são recebidos artigos que estejam de acordo com a linha editorial do periódico para oportuna publicação.

3 ORIENTAÇÕES GERAIS

3.1 Ciente das normas de submissão do artigo, **o autor enviará ao Editor dois arquivos: um com identificação** - nome completo, endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença etc **e outro sem identificação.**

3.2 O Editor anotará a data de recebimento do artigo e encaminhará para avaliação às cegas o arquivo sem identificação. Os trabalhos serão avaliados quanto ao conteúdo por pareceristas, consideradas as respectivas áreas temáticas, e quanto aos critérios formais pela Biblioteca do Tribunal.

3.3 Os trabalhos poderão ser eventualmente devolvidos aos autores para ajustes a partir das análises suprarreferidas.

4 NORMAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS

4.1 Os trabalhos deverão ser inéditos.

4.2 Dos artigos recebidos serão considerados na avaliação:

- a) relevância do tema;
- b) clareza e objetividade na exposição de ideias;
- c) uso correto do vernáculo.

4.3 **Especificações gerais:**

A formatação do artigo deverá seguir as seguintes orientações:

- a) o tamanho do papel deverá ser A4;

- b) as margens deverão ser: superior de 3 cm, inferior de 2 cm, esquerda de 3 cm, direita de 2 cm;
- c) as margens do texto deverão ser justificadas, exceção para as referências que não são justificadas;
- d) a fonte utilizada será arial 12 para o texto e arial 10 para as citações longas, com mais de 3 linhas;
- e) o espaço entre as linhas será simples (de acordo com a NBR 6022:2018, item 6.1);
- f) os parágrafos deverão ser de 1,25 cm;
- g) a extensão do artigo deverá ser de 10 até 15 páginas, incluindo o texto, referências e demais elementos pós-textuais, observada a ortografia oficial;
- h) os arquivos com os trabalhos deverão observar os formatos **.rtf**, **.doc** ou **.docx** (Microsoft Word).

4.4 De acordo com a NBR 6022:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a estrutura de um artigo é constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais. Serão considerados aptos para análise os trabalhos que observarem esses elementos obrigatórios.

4.4.1 Elementos pré-textuais

- a) título em português;
- b) título em inglês;
- c) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco “*”;
- d) resumo em português;
- e) palavras-chave em português;

- f) resumo em inglês (*abstract*);
- g) palavras-chave em inglês (*keywords*);
- h) sumário;
- i) datas de submissão e aprovação do artigo.

4.4.2 Elementos textuais

- a) **Introdução:** parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo. A numeração das seções deve iniciar pela introdução;
- b) **desenvolvimento:** contém a exposição ordenada do assunto tratado. É dividido em seções e subseções, se for o caso. As notas de rodapé serão exclusivamente destinadas para notas explicativas;
- c) **considerações finais.**

4.4.3 Elementos pós-textuais

- a) referências (item obrigatório);
- b) glossário (opcional);
- c) apêndice(s) (opcional);
- d) anexo(s) (opcional);
- e) agradecimento(s) (opcional).

4.5 As orientações para a elaboração dos artigos estão disponíveis no Manual de Redação de Artigos Científicos, que se encontra disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/media/439362/ManualRedacaoArtigosCientificos-2020-2.pdf>.

ANEXO

DECLARAÇÃO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS, DE ORIGINALIDADE E INEDITISMO

1) Título do Artigo:

2) O trabalho tem () Autoria simples () Coautoria

Caso se trate de trabalho produzido em coautoria, é necessário que cada autor preencha o presente formulário, indicando abaixo os nomes de todos os autores.

3) Eu, _____

portador do CPF _____

autor/coautor do artigo de título acima identificado, declaro que o trabalho é original e inédito, não tendo sido submetido à publicação em qualquer meio de divulgação, especialmente em outro periódico, quer seja em parte ou na íntegra. Declaro ainda que, se aprovado para publicação na Revista da Escola Judicial do TRT4, o referido texto não será submetido a outro periódico sem prévia autorização do Conselho Editorial. Caso aprovado e selecionado, autorizo a respectiva publicação da produção no periódico suprarreferido, responsabilizando-me pelo seu teor, ciente de que a publicação implica transferência gratuita dos direitos autorais à Revista, nas versões eletrônica e impressa, conforme permissivo constante do artigo 49 da Lei de Proteção de Direitos Autorais (Lei 9.610, de 19/02/98), e que a não observância desse compromisso submeterá o infrator a sanções previstas no mesmo diploma legal.

_____, _____ de _____ de ____.

Assinatura do autor/coautor

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4 (TRT4 JUDICIAL SCHOOL JOURNAL) RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES

1 EDITORIAL LINE

The **purpose** of the journal is to disseminate knowledge and reflections on human sciences specifically about issues related to the world of labor, as well as to train and improve Labor Court judges' and civil servants' job. About this, the socio-juridical challenges arising from labor relations dialectics in the era of globalization, the new forms of productive process stemming from technological changes and their socio-juridical developments demand the growth of thoughts that contemplate areas of knowledge related to Labor Law and Labor Lawsuits, Fundamental Rights, Philosophy of Law, Ethics, Sociology, Psychology, Occupational Health, Economics, Education, among others.

The publishing of this biannual scientific periodical is under the responsibility of the Judicial School Regional Labor Court of the 4th Region (RS – Brazil).

The journal's first **mission** is to foster democratic academic debate and written production of interdisciplinary and transdisciplinary knowledge on human sciences. The publishing **focuses** on the legal community in general, especially of the labor justice, labor attorneys, lawyers, Labor Courts, Labor Prosecution Office and human field academics.

It primarily seeks to disclose unpublished scientific articles produced by national and foreign authors who are mainly connected to *stricto sensu* post-graduation programs, teachers and students as well. Other topics such as reviews, research results, interviews, etc., may integrate the content of the journal, at the discretion of the Editorial Board.

2 EDITION GUIDELINES

2.1 The articles should be original and unpublished, dealing with the **THE NEW LABOR PROCESS IN THE DIGITAL AGE**. Following the same criteria, articles dealing with other topics that may reflect the journal editorial line will also be received.

2.2 The texts will be reviewed regarding the scientific content, relevance, interest, currentness of the subject and adequacy to ABNT (Brazilian Technical Standards Association) format standards and to the rules adopted for the respective publication.

2.3 The statements, concepts and opinions expressed in the articles are absolute responsibility of the author(s) himself/themselves and do not represent institutional positions of the Court, the Judicial School and/or the journal scientific staff.

2.4 The submission of manuscripts implies a tacit expression of license to publish, without any kind of consideration under copyright.

2.5 During the submission process papers will be accepted or rejected according to its agreement or disagreement with the guidelines of the journal. And also some amendments to the article may be proposed as well.

2.6 Papers must be sent to the e-mail ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br only and addressed exclusively to the Editor before **February 26th, 2021**.

2.7 It must be included the **copyrights renunciation, originality and unpublished content declaration** attached here, as well as the full name of the author(s), address, telephone, e-mail address, academic situation, titles and names of the institutions which he/they belong to.

2.8 There may be an invitation for publication at the discretion of the Editor and/or Vice-Editor.

2.9 Each author(s) will be entitled to two copies of the edition that contains the article of his/theirs authorship.

2.10 At the discretion of the Editor and/or Vice-Editor, only papers received in foreign languages may not observe the expressed rules regarding submission requirements.

2.11 At any time submissions of papers which follow the journal editorial line of the journal will be accepted for further publication.

3 GENERAL GUIDELINES

3.1 Aware of the article submission rules, **the author shall send to the Editor two files: one with the following identification** - full name, address, telephone number, e-mail address, academic position, titles and names of institutions which the author is affiliated to, **and another file without any identification.**

3.2 The Editor shall note down the date he/she received the article and shall forward the unidentified file to the Court Library where the format requirements and the corresponding worksheet completion will be analyzed. In the event of non-compliance with the format requirements, the Editor will give back the material to the author with a copy of the respective worksheet stating the reasons why the article was returned.

3.3 Papers may be sent back for minor corrections suggested by the reviewers.

4 SUBMISSION RULES

4.1 The papers must be unpublished.

4.2 The evaluation below will be considered for the incoming articles;

- a) relevance of the theme;
- b) clarity and objectivity in the presentation of ideas;
- c) correctness of the language.

4.3 General specifications:

- a) paper size: A4;
- b) margins: upper 3 cm, lower 2 cm, left 3 cm, right 2 cm;
- c) Justified-aligned text, except for references;
- d) font: arial 12 for the text and arial 10 for the long quotations (with more than 3 lines);
- e) space between lines: single (according to NBR 6022: 2018, item 6.1);
- f) paragraphs: 1,25 cm;
- g) number of pages per article: minimum of 10 up to 15 pages, including text, references and other post-textual elements, observing the official spelling;
- h) the article files must observe the formats **.rtf**, **.doc** or **.docx** (Microsoft Word).

4.4 According to NBR 6022: 2018 of the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT), the structure of an article comprises pre-text, text and post-text elements. The articles that observes the **mandatory elements** below will be considered fit for analysis:

4.4.1 Pre-text elements:

- a) title in Portuguese;
- b) title in English;
- c) authorship: all authors' names and highest academics degrees as well as all authors' affiliations and e-mail addresses must be included in a footnote identified with an asterisk "**";
- d) abstract in Portuguese;
- e) keywords in Portuguese;
- f) abstract in English;

g) keywords in English;

h) submission date.

4.4.2 Text elements:

a) **Introduction:** this first part of the article should contain the delimitation of the subject and/or other elements that describe it. Introduction should be part of the sections numbering:

b) **Development:** exposition of the subject, which may be divided into sections and subsections, if necessary. Footnotes will be used exclusively for explanatory notes;

c) **Final considerations.**

4.4.3 Post-text elements:

a) References (obligatory item);

b) Glossary (optional);

c) Appendix (optional);

d) Annex (optional);

e) Acknowledgments: (optional).

4.5 In addition to the above general guidelines, the Manual for the Drafting of Scientific Papers is available at <https://www.trt4.jus.br/portais/media/439362/ManualRedacaoArtigosCientificos-2020-2.pdf>.

ATTACHMENT

COPYRIGHTS RENUNCIATION, ORIGINALITY AND UNPUBLISHED CONTENT DECLARATION

1) Article Title:

2) The work has () Single authorship () Co-authorship

In case of co-authorship, it is necessary for each author to complete this form, indicating below the names of all authors.

3) I, _____

author/co-author of the above-identified article, declare that the paper is original and unpublished, and has not been submitted for publication in any media, especially any other journal, neither in part or in full. I further state that, if approved for publication in the TRT4 Judicial School Journal (Revista da Escola Judicial do TRT4), this article will not be submitted to another journal without prior authorization from the Editorial Board. If approved and selected, I authorize its publication in the above-mentioned periodical. I declare myself fully responsible for its content and aware that publication implies free transfer of copyrights to the Journal, both in electronic and print versions, as stated in the article 49 of the Law (Law No. 9610, dated 02/19/98). Besides, failing to accomplish with this commitment will subject the offender to penalties provided according to the same law.

_____ , _____ , _____ .

Signature of author/co-author



A dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos são desafios jurídico-sociais da atualidade.

Impõe-se, pois, o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

O objetivo deste periódico é oferecer qualificado espaço de debate acadêmico-científico, visando a estimular a produção de conhecimento interdisciplinar que contribua ao aprimoramento da atividade jurisdicional, somando-se às ações já desenvolvidas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (EJud4).

Atenta ao movimento crescente de aperfeiçoamento técnico dos servidores e magistrados, a EJud4 criou este espaço de expressão acadêmica, incentivando estudos indispensáveis ao enfrentamento das demandas trazidas ao Poder Judiciário.